

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ СТРАТЕГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

**НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ  
В СФЕРІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
УКРАЇНИ**

*аналітична доповідь*

КИЇВ – 2013



*За повного або часткового відтворення матеріалів даної публікації  
посилання на видання обов'язкове*

Автор:

*Кочемировська О.О., канд. психол. н.*

Електронна версія: \_\_\_\_\_

Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України:  
аналіт. доп. / О.О. Кочемировська. – К.: НІСД, 2013. – 38 с.

© Національний інститут стратегічних досліджень, 2013

## ВСТУП

Одним із глобальних викликів, що постали сьогодні перед Україною, є утвердження економіки, в основу розвитку якої поставлена людина. Конвенція МОП про основні цілі та норми соціальної політики № 117 проголошує, що будь-яка політика повинна перш за все спрямовуватися на досягнення добробуту й розвитку населення (Ст. 1). Підвищення життєвого рівня розглядається як основна мета планування економічного розвитку (Ст. 2), стрижневим елементом якого є забезпечення повної і продуктивної зайнятості<sup>1</sup>.

Орієнтація на традиційні трудомісткі індустріальні галузі, характерна для України, стоїть на заваді забезпечення стабільного зростання економіки. Суттєве відставання наукової й освітньої бази країни від науки й освіти країн, що знаходяться на етапі п'ятого або навіть шостого технологічних укладів<sup>2</sup>, унеможливорює швидке просування у виробництві технологій та інновацій, спроможних конкурувати на світовому ринку й призвести до швидкої зміни укладу економіки. Фактичний внесок технологічних нововведень в економічне зростання в Україні коливається у діапазоні 5-10 %<sup>3</sup>, у той час як розвинені країни до 85-90 % приросту ВВП забезпечують шляхом виробництва й експорту високотехнологічної продукції, а питома вага інноваційно активних підприємств становить 60-70 %<sup>4</sup>. В Україні (яка посідає одне з чільних місць у світі за кількістю науковців) цей показник складає близько 12 %. Внутрішньому ринку властивий незначний попит на інноваційні розробки, а в світовому обсязі торгівлі високотехнологічною, наукоємною продукцією частка України складає лише 0,1 %<sup>5</sup>. Водночас, підвищення рівня знань та формування робочої сили, яка адаптивно реагує на виклики високотехнологічної економіки, є головною запорукою продуктивності праці та зростання рівня зайнятості.

Збільшення частки технологій підвищує вимоги до якості трудового потенціалу та навичок працівників, вимагає інвестицій в підвищення кваліфікації і перекваліфікацію робітників, у модернізацію системи професійної підготовки, в розвиток системи навчання протягом життя (life-long learning). В свою чергу, зростання людського капіталу, підвищення рівня професійних навичок і компетенцій працівників висувують нові вимоги до продуктивності робочих місць, тим самим, до якості перспективного планування напрямів і пріоритетів економічного розвитку в нерозривному зв'язку з потребами ринку праці й соціально-демографічними показниками. Перехід України до моделі розвитку, в якій основним джерелом економічного зростання є розвиток людського капіталу, потребує кардинального перегляду методів та механізмів регулювання ринку праці для забезпечення перерозподілу зайнятості за видами діяльності та секторами економіки.

<sup>1</sup> Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (97-я сессия Международной конференции труда) [Електронний документ] – Режим доступу: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms\\_100193.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_100193.pdf)

<sup>2</sup> В той час, як у розвинених країнах панує 5-й уклад і поступово усталюється 6-й, в українській промисловості в 95 % домінують застарілі 3-й і 4-й уклади (технології 5-го укладу застосовуються на рівні 4,2 %, технології 6-го відсутні).

<sup>3</sup> Бурлака В. Пріоритети інноваційного розвитку в українській економіці [Електронний ресурс] // Журнал ТПП України. – 2010. – №12 (199). – Режим доступу: <http://www.ucci.org.ua/synopsis/dv/2010/dv1012131.ua.html>

<sup>4</sup> Бутнік-Сіверський О.Б. Проблеми стимулювання науково-дослідної та інноваційної діяльності [Електронний ресурс] // Наука Наука та наукознавство. – 2011. - № 1 – С. 19-25. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/dspace/bitstream/handle/123456789/30737/02-Butnik-Siverskiy.pdf?sequence=1>

<sup>5</sup> Бурлака В. Пріоритети інноваційного розвитку в українській економіці. [Електронний ресурс] // Журнал ТПП України «Діловий Вісник». – 2010. – №12 (199). – Режим доступу: <http://www.ucci.org.ua/synopsis/dv/2010/dv1012131.ua.html>

Вагоме значення мають не лише рівень і якість підготовки фахівців, а і їх відповідність потребам ринку праці, тобто збалансованість попиту та пропозиції кадрів.

Сучасний ринок праці (як національний, так і глобальний) визначається двома суперечливими тенденціями, узгодження яких дозволить збалансувати і кількісні, і – найголовніше – якісні показники попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. Перша тенденція – невідповідність рівня зростання ВВП обсягу збільшення робочих місць, внаслідок чого значна кількість країн не може розв'язати накопичені проблеми в сфері зайнятості: високе безробіття, неповна зайнятість, недовикористання професійних навичок, зокрема молоді, хронічна гендерна та вікова нерівність тощо<sup>6</sup>. Друга тенденція – зростаюча потреба в залученні нових осіб до ринку праці (в тому числі, в контексті збереження зайнятості, забезпечення ефективного переходу від безробіття до роботи), та зменшення таким чином кількості осіб і сімей, які знаходяться на «утриманні» держави або муніципалітетів. Рисою соціально-економічної стратегії розвитку стає усвідомлення того, що інвестиції в людський капітал є найбільш ефективними.

Прискорення темпів модернізації виробництва пришвидшує застарівання отриманих кваліфікацій, навичок і знань, вимагаючи їх постійного оновлення задля забезпечення якомога довшого перебування особи в лавах робочої сили (це означає, зокрема, переорієнтацію на старших та малокваліфікованих працівників). Демографічні прогнози також дають підстави перейматися належним управлінням наявним людським капіталом, адже якщо не вкладати в його розвиток, він вичерпається швидше, ніж природні багатства<sup>7</sup>.

Україна традиційно пишається високим рівнем освіти громадян, доброю підготовкою кадрів, незважаючи на те, що середній вік працівників сфери матеріального виробництва в Україні складає 55 років, і з них частка робітників високої кваліфікації не перевищує 10 % (у США – 43 %, в Німеччині – 56 %) <sup>8</sup>. Отже, виробництво експлуатує трудовий потенціал, створений, здебільшого, ще за радянських часів, а підготовка кадрів зазнала значної трансформації (зокрема йдеться про негативний вплив скорочення (обмеження) інвестиційних коштів, які виділяються на цілі професійної підготовки (перепідготовки), або на цілі стимулювання нового працевлаштування). Працівники в Україні проходять перепідготовку (підвищення кваліфікації) в середньому раз на 13-15 років (у розвинених країнах – раз на 3-5 років)<sup>9</sup>, і за умови збереження зазначених тенденцій, у 2015 р. потреба національного ринку праці в кваліфікованих кадрах задовольнятиметься лише на 35-40 %<sup>10</sup>.

Водночас неузгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці призводить до того, що підготовлені фахівці залишаються недо-(не-)затребуваними<sup>11</sup>. Виникає феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою виконують малокваліфіковані роботи, що свідчить або про низьку якість освіти, або про нерациональне використання праці. З іншого боку, незатребувані на вітчизняному ринку праці фахівці заповнюють вакансії, пропонувані іноземними державами. Як наслідок, Україна стає постачальником людських ресурсів:

<sup>6</sup> Модели восстановления экономики, рост и потенциал в сферах занятости с особым акцентом на странах, применяющих комплексный подход к реализации Глобального пакта о рабочих местах (GB.309/ESP/1/2). – Женева: Административный совет Международного бюро труда, Комитет по занятости и социальной политике. – 2010. – 309 сессия.– Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_146080.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_146080.pdf)

<sup>7</sup> Ворначев А. Роль професійних стандартів у створенні конструктивних механізмів взаємодії сфери праці й сфери освіти у Великобританії // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / [редкол. : В.О. Радкевич та ін.]. – К. : Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. – Вип. 2. – 220 с.

<sup>8</sup> Коваль Н.О. Сучасний стан професійної підготовки трудових ресурсів // Вісник СумДУ. – 2009. - № 1. – С. 161-168

<sup>9</sup> Теоретичні та прикладні засади інвестиційно-інноваційного розвитку економіки та ринку праці в Україні: Монографія / Наук. ред. В.Г.Федоренко.– К.: ППК ДСЗУ, 2007. – 317 с.

<sup>10</sup> Обґрунтування Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти в Україні на 2011-2015 роки та щорічного планування і виділення відповідного фінансового забезпечення при затвердженні законів про Державний бюджет України на кожний наступний рік [Електронний ресурс]. – Комітет освіти і науки Верховної Ради України, 2011 – Режим доступу: [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=51092&cat\\_id=44731](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=51092&cat_id=44731)

<sup>11</sup> Шевченко Л. С. Дисбаланс професійної освіти і ринку праці: сутність, причини, шляхи подолання [Електронний документ] – 2010. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/5\\_PNW\\_2010/Economics/58093.doc.htm](http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc.htm)

– **фізично** – некваліфікована (до якої часто залучені кваліфіковані фахівці) чи надкваліфікована (в наукових центрах) праця в країнах Європи та світу. Відбувається вимивання кваліфікованих кадрів, які не можуть реалізувати себе на внутрішньому ринку праці (через відсутність попиту та наднизьку вартість праці);

– **економічно** – аутсорсінг та аутстафінг, коли працівники України працюють на збільшення ВВП країн Європи та світу.

Україна експортує людські ресурси (а не кінцевий продукт їх роботи). Це процес, який неможливо зупинити або гальмувати репресивними заходами, проте орієнтація де-факто на підготовку фахівців для економік інших країн суперечить інтересам держави.

Хто ж несе основну відповідальність за розбалансованість ринку праці? Це питання залишається відкритим, адже в проблемі освітньо-кваліфікаційного дисбалансу є чотири зацікавлені сторони, між якими майже не відбувається системна взаємодія: органи державного управління, система вищої і професійної освіти, роботодавці та працівники (потенційні працівники). Зусиллями лише однієї зі сторін розв'язати проблему створення продуктивних робочих місць та насичення їх працівниками відповідної кваліфікації неможливо.

Отже, відсутність цілісної стратегії розвитку національної економіки, побудованої на принципах гідної праці та технологічного переобладнання, унеможливорює адекватну відповідь на виклики ринку праці та подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу (ОКД), яке є можливим за наступних умов:

- ефективне державне управління ринком праці як невід'ємна складова соціально-економічної політики;
- наявність системних прогнозів щодо потреби у робочій силі, заснованих на пріоритетах розвитку економіки, аналізі демографічних та міграційних процесів;
- міцний зв'язок між системою освіти (зокрема, професійно-технічної) та ринком праці (в т.ч., проактивна участь роботодавців у формуванні статистичної бази для прогнозів розвитку людського потенціалу, визначенні напрямів підготовки фахівців навчальними закладами та підвищенні кваліфікації працівників);
- розвиток науки, технології та високопродуктивних наукоємних галузей економіки, відповідно до потреб яких здійснюється підготовка вищими навчальними закладами;
- запровадження системи освіти протягом життя, яка дозволяє зменшити розрив між вимогами високотехнологічної економіки та спеціальними компетентностями працівників середнього й старшого віку;
- активна профорієнтаційна діяльність місцевих органів влади, закладів освіти і роботодавців;
- особиста відповідальність працівників за власне професійне зростання.

Таким чином, подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу є не стільки питанням підвищення ефективності функціонування ринку праці як такого, скільки наочним відображенням широкого кола проблем, що накопичилися в сфері управління розвитком людського капіталу. Їх розв'язання можливе лише за умов системного визначення стратегічних цілей і завдань розвитку держави з урахуванням принципів гідної праці, пріоритетів промислово-економічної, соціальної, демографічної, освітньої і наукової політики.

## **I. ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ**

### **1. Особливості системи державного управління розвитком трудового потенціалу**

Вважається, що основним чинником, який обумовлює диспропорції на ринку праці, є циклічність розвитку ринкової економіки та, відповідно, коливання сукупних пропозицій та попиту робочої сили. Масова міжпрофесійна мобільність розглядається як неминучий наслідок структурних зрушень у сучасній економіці, який має, скоріше позитивний характер, дозволяючи ефективніше балансувати кількісні показники попиту та пропозиції робочих місць (штучне гальмування цих процесів загрожує зростанням безробіття<sup>12</sup>). Проте не лише надмірна зарегульованість сфери зайнятості, а й відмова від належного управління нею призводить до значних структурних перекосів на ринку праці, подолання яких можливе лише завдяки втручанню з боку держави, яка є головним учасником відносин щодо:

- створення стратегічних прогнозів кадрових (освітньо-кваліфікаційних) потреб ринку праці відповідно до цілей економічної політики на підставі соціально-демографічного аналізу та даних щодо регіонального розвитку;
- визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців згідно з потребами національної і регіональних економік;
- постійної модернізації освітнього простору (зокрема технічного оснащення закладів освіти), оновлення інформаційно-методичних матеріалів, забезпечення умов для підвищення кваліфікації викладацького складу тощо.

Саме держава (уповноважені органи влади) мають необхідні й достатні організаційні ресурси та повноваження щодо налагодження кооперації між усіма соціальними партнерами задля розробки й реалізації політики зайнятості, заснованої на урахуванні не лише кількісних, а і якісних потреб ринку праці, в т.ч. вимог до професійного складу працівників та рівня їх підготовленості. Проте, незважаючи на схвалення Стратегії інноваційного розвитку України в умовах глобалізаційних викликів на період з 2010 до 2020 року<sup>13</sup>, держава не має комплексного підходу до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфер у кваліфікованих спеціалістах і робітниках з урахуванням структури національної економіки.

Однією з найбільш серйозних проблем є відсутність вірогідної статистики щодо реального співвідношення попиту й пропозиції кадрів на ринку праці України. Відчувається й гостра нестача даних щодо кваліфікаційного складу працівників та його відповідності отриманій ними освіті. Згідно моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України «Українське суспільство» лише 54,7 % опитаних працюють за спеціальністю (32 % – ні, а решта вагається з відповіддю), а 30 % респондентів вважають, що поточна робота відповідає їх освітньо-професійному рівню<sup>14</sup>. В той же час, немає

<sup>12</sup> Гимпельсон, В. Е. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? [Текст] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Т. С. Карабчук, З. А. Рыжикова, Т. А. Буляк // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – Т. 13. – № 2. – С. 172-216. с. 177, 185. – Режим доступу: [www.hse.ru/data/2011/03/19/1211289728/WP3\\_2009\\_03-f.pdf](http://www.hse.ru/data/2011/03/19/1211289728/WP3_2009_03-f.pdf)

<sup>13</sup> Проект стратегії ухвалено Постановою ВР України «Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів»» N 2632-VI від 21.10.2010 р. (<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2632-17>)

<sup>14</sup> Кириченко І. Депрофесіоналізація громадян – майбутнє країни? [Електронний ресурс] // Дзеркало тижня. Україна. – 2012. – № 38. – Режим доступу: [http://dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya\\_gromadyan\\_maybutne\\_krayini-111037.html](http://dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya_gromadyan_maybutne_krayini-111037.html)

спеціалізованих досліджень, які б розкрили сутнісні риси освітньо-кваліфікаційного дисбалансу (ОКД), серед яких:

- глибина та якісні характеристики розходження між запитом роботодавців та пропозицією з боку населення та закладів освіти;
- освітні та професійні групи, які найбільше / найменше потерпають від ОКД;
- характеристики робочих місць, для яких проблема ОКД є найгострішою;
- соціально-демографічні та регіональні показники розбалансування потреб економіки та професійної пропозиції наявного людського потенціалу.

Так, російські дослідження свідчать про масову незатребуваність послуг середньої професійної освіти в межах наявної структури робочих місць в той час, як вища освіта поглинається ринком праці. Більш того, стверджується (через високі показники низхідної мобільності), що значну частину російської середньої професійної освіти можна вважати не більш, ніж еквівалентом початкової професійної освіти<sup>15</sup>. Що стосується України, то у містах з населенням понад 250 тис. осіб 22 % зазначають, що для виконання їх роботи освіта взагалі не потрібна, а для 20 % вистачило б кількох тижнів/місяців підготовки<sup>16</sup>. Отже, даних (крім тих, що дає сама система освіти), які б достовірно підтвердили потреби розвитку саме професійної освіти, немає; аналогічна ситуація складається і в царині зв'язку вищої освіти з ринком праці.

Серед недоліків державного управління сферою зайнятості, які усталилися за останні двадцять років, особливо виділяються наступні:

- недотримання вимог чинного законодавства та несистемний підхід до нормативного забезпечення діяльності ринку праці;
- відсутність міжвідомчої взаємодії з питань забезпечення зайнятості населення, орієнтація на подолання безробіття, а не на запровадження механізмів забезпечення гідної і продуктивної зайнятості;
- нестача достовірних відомостей щодо стану та перспектив розвитку ринку праці, їх відірваність від даних щодо інших аспектів соціально-економічного розвитку.

Сукупність наведених проблем унеможливорює ефективне регулювання діяльності ринку праці, а отже блокує розвиток людського потенціалу й економічне зростання.

### ***1.1. Недотримання вимог чинних нормативно-правових документів та відомча відособленість як перешкоди розвитку ринку праці України***

Ст. 8 Закону України «Про основи національної безпеки України» відносить збереження та зміцнення трудових ресурсів потенціалу держави до основних напрямів державної політики у сфері національної безпеки. Отже, вдосконалення ситуації на ринку праці передбачає не стільки «ручне управління» політикою зайнятості населення у відриві від інших аспектів соціально-економічного розвитку, скільки створення єдиної стратегії дій низки партнерів, серед яких:

- *Міністерство економічного розвитку і торгівлі України* (Мінекономрозвитку) – центральний орган виконавчої влади, який відповідає за економічне прогнозування, формування політики державного замовлення, вироблення методології збору та опрацювання статистичної інформації;
- *Міністерство освіти і науки, молоді та спорту* (МОНмолодьспорт, МОНМС) – центральний орган виконавчої влади, відповідальний за здійснення політики в сфері підготовки кадрів для економіки України;
- *Міністерство соціальної політики* (Мінсоцполітики) – головний орган у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації

<sup>15</sup> Гимпельсон, В. Е. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? [Текст] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Т. С. Карабчук, З. А. Рыжикова, Т. А. Буляк // Экономический журнал ВШЭ. – 2009. – Т. 13. – № 2. – С. 172-216. с. 177, 185. – Режим доступу: [www.hse.ru/data/2011/03/19/1211289728/WP3\\_2009\\_03-f.pdf](http://www.hse.ru/data/2011/03/19/1211289728/WP3_2009_03-f.pdf)

<sup>16</sup> Кириченко І. Депрофесіоналізація громадян – майбутнє країни? [Електронний ресурс] // Дзеркало тижня. Україна. – 2012. – № 38. – Режим доступу: [http://dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya\\_gromadyan\\_\\_maybutne\\_krayini-111037.html](http://dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya_gromadyan__maybutne_krayini-111037.html)

державної політики у сферах зайнятості, трудових відносин та підвідомча Міністерству Державна служба зайнятості;

- державні замовники в особі галузевих міністерств та відомств, зокрема: Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (Мінрегіонбуд), Міністерство охорони здоров'я України (МОЗ), Міністерство внутрішніх справ (МВС), Міністерство аграрної політики та продовольства (Мінагрополітики) тощо;
- представницькі органи роботодавців, які представляють інтереси замовників недержавного сектору.

Виходячи з необхідності міжвідомчої взаємодії у сфері регулювання ринку праці, Указом Президента від 03.08.1999 р. № 958/99 були затверджені Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 р. Вони створили підґрунтя для довгострокової програми розвитку трудового потенціалу, спрямованої на модернізацію сфери зайнятості відповідно до потреб структурної перебудови господарського комплексу країни і розбудови соціально орієнтованої економіки<sup>17</sup>. Передбачалося, що Указ № 958/99 стане основою для розробки науково обґрунтованого бачення розвитку трудового потенціалу, яке, в свою чергу, ляже в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері. Серед таких дій: створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального розвитку, створення можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне підґрунтя; збалансований регіональний розвиток; впровадження системи стимулів до праці; забезпечення належних умов праці і життя, а також реалізація соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин. В преліку завдань державної політики в зазначеній сфері Указом, у т.ч. названі:

- поліпшення природної бази формування робочої сили;
- створення умов отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб; здійснення повної продуктивної зайнятості;
- забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення;
- посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати; забезпечення зростання реальних доходів населення та ін.

Дія Указу завершилася в 2010 р., але цілісної політики розвитку трудового потенціалу з урахуванням принципів гідної зайнятості та на підставі соціально-економічних прогнозів так і не було створено за десять років його чинності.

Розпорядженням Кабміну від 22.07.2009 р. № 851-р було схвалено Концепцію Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року, відповідно до якої центральна роль координації і моніторингу заходів Програми відводилася Мінекономіки України. Трудовий потенціал вперше розглядався у єдності з демографічними й соціально-економічними показниками; був запропонований цілісний підхід до розвитку продуктивних сил як рушійної сили економіки. Однак Програма не була прийнята, і сфера зайнятості знов залишилася на узбіччі соціально-економічної політики.

05.07.2012 р. прийнятий новий Закон України «Про зайнятість населення», який визначає перелік органів, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення. До цього переліку не входить Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, хоча основними завданнями Мінекономрозвитку України є, зокрема: формування та забезпечення реалізації державної політики економічного і

<sup>17</sup> Напрями реалізації програми розроблені з урахуванням Основних напрямів соціальної політики на 1997-2000 рр, схвалених Указом Президента України від 18.10.1997 р. № 1166.



соціального розвитку, політики у сфері державно-приватного партнерства та статистики<sup>18</sup>. Цей орган визначає економічні засади демографічного і соціального розвитку, розробляє прогнози чисельності населення України за статеві-віковою структурою, аналізує стан конкурентоспроможності національної економіки і розробляє заходи щодо її підвищення; забезпечує формування державної політики у сфері статистики. Мінекономрозвитку формує та здійснює державну політику у сфері державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) для державних потреб, здійснює координацію робіт державних замовників щодо його розміщення та виконання. Низка функцій Мінекономрозвитку вимагає його активного залучення до регулювання ринку праці в Україні, проте Міністерство залишається осторонь зазначеної діяльності<sup>19</sup>.

Першою спробою стратегічного узгодження політики в сфері освіти та зайнятості стала Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття»), затверджена постановою Кабміну України № 896 від 03.11.1993 р. (!), яка поклала на Мінекономіки виконання заходів (спільно з Міносвіти, Міністерством фінансів, іншими міністерствами і відомствами, що мають у підпорядкуванні навчальні заклади) щодо реорганізації мережі навчально-виховних закладів з урахуванням складу населення, державних вимог до рівня й обсягу загальноосвітньої та фахової підготовки (протягом 1993-2000 рр.); розробки науково обґрунтованих методик визначення перспективних потреб держави у фахівцях з різним рівнем кваліфікації та обсягів їх підготовки у професійних та вищих навчальних закладах (протягом 1993-1995 рр.). На жаль, програма залишилася невиконаною.

Розробка методики визначення потреб держави у спеціалістах з різним рівнем кваліфікації та обсягів державного замовлення в 1995 р. вдруге була доручена Мінекономіки, Мінпраці Міносвіти України, іншим міністерствам та відомствам, що мають у своєму підпорядкуванні ВНЗ<sup>20</sup>, але також без результату. Досі не врегульовано механізм визначення потреби у фахівцях з вищою освітою і формування державного замовлення на їхню підготовку, хоча одним із основних критеріїв є задоволення потреб усіх сфер суспільного життя України<sup>21</sup>.

Проігноровано рішення РНБОУ «Про заходи щодо подолання демографічної кризи та розвитку трудових ресурсів потенціалу» (введено в дію Указом Президента № 895/2007 від 19.09.2007) щодо удосконалення до кінця 2007 року механізму визначення потреби ринку праці у фахівцях з вищою освітою та кваліфікованих робітниках відповідно до прогнозних показників розвитку сфер економіки та регіонів.

Не виконано і вимоги Розпорядження Кабміну України № 886-р від 17.10.2007 р. «Про схвалення плану заходів, спрямованих на задоволення потреби ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах», зокрема в частинах, які стосуються :

- закупівлі за державні кошти послуг для безробітних з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, зокрема за робітничими професіями;
- розробки регіональних програм підготовки кваліфікованих робітничих кадрів на 2008-2012 роки;
- розробки в 2008 р. проекту порядку формування та розміщення державного замовлення на підготовку науково-педагогічних і кваліфікованих робітничих кадрів, а також механізму визначення обсягу потреби ринку праці у кадрах.

<sup>18</sup> Положення про Міністерство економічного розвитку і торгівлі України (Затверджено Указом Президента України від 31.05.2011 р. N 634/2011) [Електронний документ]. – Режим доступу: [http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=167021&cat\\_id=32819](http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=167021&cat_id=32819)

<sup>19</sup> 15.10.2012 р. затверджено Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року (Постанова Кабміну № 1008), яка визначає шляхи розв'язання проблем ринку праці та спрямована на підвищення рівня економічної активності населення, сприяння його продуктивній зайнятості та посилення соціального захисту від безробіття. Програма вкотре покладає Мінекономрозвитку розробку та затвердження методики прогнозування потреби ринку праці у фахівцях та робітничих кадрах, а також запровадження механізму формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою з урахуванням середньострокових прогнозів потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах.

<sup>20</sup> Основні напрями реформування вищої освіти в Україні (Указ Президента України від 12.09.95 № 832)

<sup>21</sup> Наказ Міністерства економіки України від 03.10.2005 № 314 «Про затвердження критеріїв формування державного замовлення на поставку продукції для державних потреб»

Не виконано рішення РНБОУ від 07.10.2009 р. «Про розбудову і модернізацію інфраструктурних систем економіки і систем життєзабезпечення» щодо розробки та запровадження механізму визначення потреби ринку праці у кваліфікованих кадрах на поточний рік, середній та довгостроковий періоди, а також розрахунку вартості підготовки фахівця, які мали стати основою для формування держзамовлення за видами і напрямами системи підготовки кадрів<sup>22</sup>. Заходи щодо затвердження методики розрахунку вартості підготовки одного фахівця, передбачені Національним планом дій на 2012 р. щодо впровадження Програми реформ на 2012-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», також не здійснені<sup>23</sup>.

Не створена система інформування населення про кон'юнктуру ринку праці з метою забезпечення якісного планування підготовки кадрів. У регіонах відсутня система інформування зацікавлених сторін, органів управління освітою та безпосередньо закладів освіти про потреби роботодавців у працівниках у розрізі видів економічної діяльності.

Загалом, державна політика в сфері регулювання ринку праці стає дедалі аморфнішою; відбувається відхід від конкретних завдань із вимірюваними індикаторами виконання, в бік досить розмитих формулювань загального характеру. Так, в 2009 р. було підготовлено проект Постанови Кабміну України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій та Порядку розробки і подальшого супроводження Національної системи кваліфікацій». Національна рамка кваліфікацій (НРК) містила чіткі вимоги до рівнів НРК, їх співвідношення з розділами професій (за класифікатором професій) та видами підготовки кадрів і навчальних закладів. Кожний рівень НРК описував вимоги до знань, вмінь, компетенцій і – що дуже важливо – їх віднесення до тих чи інших груп кваліфікацій (наприклад, базова кваліфікація за найпростішими професіями, первинні робочі місця робітників середнього рівня кваліфікації, робоче місце висококваліфікованого робітника чи технічного службовця, первинна посада професіонала тощо). НРК-2009 давала змогу співставити вимоги до рівня знань і вмінь, отриманих в межах системи освіти, з вимогами ринку праці (зокрема, шляхом критеріїв успішності навчання та введення зовнішнього і внутрішнього оцінювання його результатів).

Проте проект Постанови 2009-го року не був прийнятий. Натомість 23.11.2011 р. Постановою Кабміну № 1341 затверджено іншу Національну рамку кваліфікацій, яка містить суто формальний опис кваліфікаційних рівнів та співвіднесених з ними абстрактних вимог до знань, вмінь, комунікації, автономії і відповідальності. Втрачено зіставлення не лише з рівнями освіти, а й з групами кваліфікацій (типами робочих місць); майже зникли вимірювані індикатори набутих професійних навичок та вмінь. Постанова не лише не дає нормативного підґрунтя для посилення взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці, а й консервує їх відірваність одне від одного.

Таким чином, протягом майже 20 років постійно приймаються документи, спрямовані на подолання негативних явищ на ринку праці, його узгодження з напрямами соціально-економічного розвитку країни та регіонів, посилення міжвідомчої взаємодії галузевих органів виконавчої влади, відповідальними за різні аспекти економічну, соціальну, демографічну та освітню сферу. На жаль, норми цих документів послідовно ігноруються, а прогнозування потреб ринку праці в спеціалістах з урахуванням тенденцій розвитку економіки та демографічних змін не здійснюється, що призводить до недовикористання та знецінення набутого фахівцями освітньо-кваліфікаційного потенціалу на внутрішньому ринку праці, а також до його «вимивання» за межі України.

<sup>22</sup> Шендрик В.І., Шах Г.А. Звіт про результати аудитів ефективності використання коштів державного бюджету України на підготовку кадрів з вищою освітою та підвищення кваліфікації за галузевою ознакою. – К.: Рахункова палата України, 2011

<sup>23</sup> Довідка щодо стану виконання у січні-вересні 2012 року Національного плану дій на 2012 рік щодо впровадження Програми реформ на 2012-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», розділ IV «Реформа освіти та розвиток науково-технічної сфери». – К.: Координаційний центр з запровадження економічних реформ. – 2012. – С. 7.

## **1.2. Вади системи визначення потреби у кадрах: відсутність системи прогнозування кількісних та якісних складових ринку праці**

Як вже зазначалося, вперше про необхідність визначення перспективних загальнодержавних і регіональних потреб підготовки прогнозування потреб галузей економіки в спеціалістах і робітниках згадується ще в 1993 р. Як *нагальна* проблема подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці України декларується, починаючи з 1996 р. Аналогічні висновки були оприлюднені в 2003, 2005, 2007, 2008 рр.; на них ґрунтуються відповідні Концепції та Програми, але невизначеність механізму формування потреби у підготовці кадрів зберігається. Центральні та місцеві органи влади не беруть відповідальність за цей напрям, що поглиблює диспропорції між реальною потребою регіональних ринків праці і обсягами підготовки фахівців за спеціальностями.

Розв'язати проблему ОКД можливо лише після отримання чіткої картини стану ринку праці в якісному розрізі, але наявні методи збору інформації не дають змоги побудувати адекватний прогноз: підприємства не надають повної інформації, постійно змінюється рівень вимог до фахівців працівників, а методи централізованого збору інформації про кваліфікаційні вимоги, набір знань, умінь і навичок для конкретних посад відсутні (визначення якісних характеристик потрібних економіці фахівців перебуває в юрисдикції МОНмолодьспорту, яке не має механізмів збору такої інформації). Для прикладу: Росстат регулярно проводить Обстеження населення з проблем зайнятості з річною вибіркою близько 270 тис. осіб (0,25 % населення у віці 15-72 років), репрезентативне для всіх регіонів Росії. Респонденти подають інформацію як щодо фаху за дипломом, так і щодо їх поточної зайнятості. В Україні подібні дослідження не проводяться, і даних щодо вертикальної (висхідної чи нисхідної) та горизонтальної (зміна виду діяльності) мобільності працівників немає. Відсутність реальної інформації щодо працевлаштування випускників (незалежно від форми власності роботодавця) унеможливорює визначення обґрунтованої потреби у фахівцях тієї чи іншої спеціалізації.

Сьогодні держава – теоретично – може адекватно прогнозувати освітньо-кваліфікаційні вимоги до працівників лише в тому, що стосується її власних потреб<sup>24</sup>. Йдеться, фактично, про галузі, які повністю або частково фінансуються з державного бюджету (або з місцевих бюджетів):

- воєнізовані галузі (оборона, правопорядок, державна безпека, МНС тощо);
- ЖКГ, енергетичні підприємства (зокрема, АЕС);
- стратегічні галузі промислового виробництва (державні підприємства);
- освіта, медицина, надання соціальних послуг, заклади культури;
- державна служба;
- фундаментальна наука.

Держава мала би забезпечити місце роботи для фахівців та здійснювати їх навчання відповідно до власних потреб, але, насправді, вона не є надійним роботодавцем та не дотримується встановлених нею ж принципів (зокрема не відбувається гарантованого надання першого робочого місця випускникам, що навчалися за державним замовленням, у тому числі за цільовими направленнями). ВНЗ при зарахуванні студентів на бюджетну форму навчання не враховують вимоги ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» і не укладають тристоронніх угод про працевлаштування між замовником, керівником ВНЗ та випускником (укладають двосторонні – між ВНЗ і студентом)<sup>25</sup>. Держзамовлення дедалі більше розуміється як підготовка кадрів за державні кошти.

<sup>24</sup> Що стосується галузей недержавного сектору, то орієнтація на них є власним ризиком сімей та конкретних осіб. Тим не менш, держава має забезпечити належне інформування, профорієнтаційні послуги для того, щоб споживачі освітніх послуг могли прийняти зважене рішення. Участь держави може полягати у створенні та забезпеченні дотримання норм, які регулюють фінансування роботодавцями освітніх послуг. Держава має вкладати кошти в обов'язкове шкільне навчання та базову професійну підготовку, а також забезпечувати рівний доступ найуразливіших груп населення до навчання, у т.ч. професійного та перенавчання (йдеться про низькокваліфікованих працівників, безробітних, дорослих із низьким рівнем базових навичок, працівників старшого віку та осіб, що рано полишають шкільне навчання).

<sup>25</sup> Шендрик В.І., Шах Г.А. Звіт про результати аудитів ефективності використання коштів державного бюджету України на підготовку кадрів з вищою освітою та підвищення кваліфікації за галузевою ознакою. – К.: Рахункова палата України, 2011

До ВР України в червні 2012 р. подано проект Закону «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів». Більшість тексту становить перелік додаткових документів, які буде прийнято після ухвалення закону. Так, відповідно до законопроекту, мають бути окремо прийняті: порядок розміщення держзамовлення між ВНЗ, методологія складання середньострокових прогнозів держзамовлення, методика розрахунку середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта і докторанта<sup>26</sup>. Жодних базових принципів, якими керуватиметься Кабмін при розробці цих «вторинних» актів, у проекті закону не прописано, натомість визначена процедура щорічного затвердження показників держзамовлення, котра дублює існуючу схему. Про нові принципи фінансування вищої освіти в документі не йдеться; пропонується зберегти стару схему визначення середньої вартості підготовки фахівця, попри всю примарність таких розрахунків (діяльність вищої освіти свідчить, що видати диплом про підготовку фахівця можна і при застарілому обладнанні, та навіть без належного матеріально-технічного і методичного забезпечення).

Централізація формування держзамовлення не виправдовує себе: місцеві органи виконавчої влади, соціальні партнери стають сторонніми спостерігачами, не беручи участь в цьому процесі, а щонайменше 40 % бюджетних коштів на підготовку спеціалістів з вищою освітою, «йдуть у пісок»<sup>27</sup> (що підтверджують дані Рахункової палати України).

Згідно аудитів Рахункової палати, в 2008-2011 рр. виділення коштів на підготовку кадрів та підвищення кваліфікації (згідно з вимогами Мінфіну) ґрунтувалося на забезпеченні насамперед соціальних виплат (зарплати, стипендії, допомоги тощо), комунальних послуг та енергоносіїв, і не мало прямого зв'язку з обсягами затвердженого державного замовлення. Розвиток матеріально-технічної бази ВНЗ не забезпечується; фінансових ресурсів бюджету замало для технічного переоснащення і розвитку передових технологій, що не сприяє якійсь підготовці фахівців перш за все, інженерно-технічних, хіміко-біологічних та аграрних спеціальностей (хоча саме вони є суттєвими для підвищення рівня технологічності виробництва). В порушення вимог Ст. 31 і 64 ЗУ «Про вищу освіту» міністерствами, яким підпорядковані ВНЗ, і МОНмолодьспортом понад дев'ять років не розробляються нормативи матеріально-технічного, фінансового та іншого забезпечення ВНЗ. На сьогодні затверджено лише нормативи розрахунку забезпечення науково-педагогічних працівників для ВНЗ III-IV рівнів акредитації<sup>28</sup>.

Ст. 18 ЗУ «Про освіту» та Ст. 27 ЗУ «Про вищу освіту» передбачають, що мережа ВНЗ державної і комунальної форм власності визначається Кабміном відповідно до соціально-економічних та культурно-освітніх потреб. Проте мережа ВНЗ жодного разу не затверджувалася Урядом, хоча за рахунок держбюджету утримуються ВНЗ, у тому числі галузеві, які готують кадри, більшість з яких не працює у відповідних органах<sup>29</sup>. Формуючи попередні показники проекту державного бюджету, Мінфін доручає головним розпорядникам вжити заходів щодо оптимізації мережі навчальних закладів та системи державного замовлення освітніх послуг на основі аналізу і прогнозу потреб економіки, одночасно затверджуючи своїми наказами примірні переліки результативних показників

<sup>26</sup> Висновок Головного науково-експертного управління на проект Закону України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» (реєстрац. № 10720) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc34?id=&pf3511=43968&pf35401=231853](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc34?id=&pf3511=43968&pf35401=231853)

<sup>27</sup> За даними НДІ соціально-трудових відносин Мінсоцполітики (Самойлик К. Замовчування проблем ускладнює реформування освітньої галузі [Електронний документ] // Голос України – № 112 (5112) – 2011. – Режим доступу: [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article.jsessionid=1E6717B0883950D9FEC0BBE8B972115D?art\\_id=50605&cat\\_id=44731](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article.jsessionid=1E6717B0883950D9FEC0BBE8B972115D?art_id=50605&cat_id=44731))

<sup>28</sup> Постанова Кабінету Міністрів України від 17.08.2002 № 1134 «Про затвердження нормативів чисельності студентів (курсантів), аспірантів (ад'юнктів), докторантів, здобувачів наукового ступеня кандидата наук, слухачів, інтернів, клінічних ординаторів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III і IV рівня акредитації та вищих навчальних закладах післядипломної освіти державної форми власності».

<sup>29</sup> Шендрик В.І., Шах Г.А. Звіт про результати аудитів ефективності використання коштів державного бюджету України на підготовку кадрів з вищою освітою та підвищення кваліфікації за галузевою ознакою. – К.: Рахункова палата України, 2011

бюджетних програм<sup>30</sup>, які обґрунтовують видатки на утримання ВНЗ. У результаті в паспортах бюджетних програм з підготовки кадрів за державним замовленням відсутні показники, що дають змогу здійснювати моніторинг його виконання (такі як обсяги держзамовлення з прийому та випуску, відсоток виконання державного замовлення). Показники працевлаштування або не передбачалися (наприклад, МОЗ), або не надавали інформації про працевлаштування підготовлених фахівців за отриманою спеціальністю.

Державна служба статистики України, Мінекономрозвитку та МОНмолодьспорт досі не виконали Постанову ВР України від 04.06.2004 р. № 1755 «Про стан і перспективи розвитку вищої освіти в Україні» щодо перегляду форм статистичної звітності ВНЗ та приведення їх у відповідність до вимог Закону України «Про вищу освіту». В результаті державна статистична звітність (форма № 2-3 НК «Звіт вищого навчального закладу на початок навчального року») не передбачає аналізу держзамовлення та не містить таких показників, як кількість отриманих підтверджень про працевлаштування випускників; кількість закріплених на підприємствах протягом трьох років випускників (у тому числі забезпечених житлом); вартість навчання одного студента за весь цикл<sup>31</sup>.

Центрами зайнятості не передбачено обліку звернень випускників, які навчалися за держзамовленням; переважна більшість ВНЗ теж не здійснює моніторинг таких звернень до служб зайнятості. За відсутності прогнозу потреби в кадрах виші формують держзамовлення, виходячи з власних можливостей та попиту абітурієнтів, отже, сторони не відповідають за узгодження потреб і пропозицій на підготовку працівників. Наприклад, за відсутності в МОЗ узгодженого з територіальними органами охорони здоров'я плану забезпечення галузі стоматологів та медичних психологів направлено до регіонів на 16,6 % та на 30 % відповідно більше за реальну потребу. Водночас, посади лікарів-фтизіатрів забезпечено на 21,8 % від потреби, лікарів загальної практики-сімейної медицини – на 35,3 %, лікарів-педіатрів – на 69,6 %<sup>32</sup>.

***Недосконала статистична звітність не дає можливості контролювати показники держзамовлення на підготовку кадрів, відсутній і моніторинг його фактичного виконання.***

Щорічно ВНЗ I-II рівнів акредитації випускають майже 100 тис. осіб, ВНЗ III-IV рівнів акредитації – понад 500 тис. осіб., проте питання щодо їх працевлаштування залишається відкритим: серед незайнятого населення, яке звернулося у 2011 р. до служби зайнятості, кожний другий – це молода людина віком до 35 років (890,0 тис. осіб), хоча найбільше від безробіття потерпають молоді люди у віці 15-24 років<sup>33</sup>.

У 2012 р. обсяг держзамовлення на підготовку молодших спеціалістів становить 79 тис. осіб (понад 68 тис. за денною формою навчання), бакалаврів – 127,2 тис. осіб (майже 108 тис. за денною формою), спеціалістів – 74 тис. осіб (57 тис. за денною формою), магістрів – 44,6 тис. осіб (понад 37 тисяч за денною формою)<sup>34</sup>. Збільшено (порівняно з 2011 р.) обсяг прийому за напрямками: «електроніка» – на 33 %; «енергетика та енергетичне машинобудування» – майже на 15 %; «радіотехніка, радіоелектронні апарати та зв'язок» – майже на 25 %, «металургія та матеріалознавство» – на 64 %, «машинобудування та металообробка» – на 28 %. На 46 % збільшено держзамовлення за напрямом «хімічні технології та інженерія» (при тому, що на цю спеціальність надійшло лише 136 заяв абітурієнтів по всій країні), на 44 % – за напрямом «авіаційна та ракетно-космічна техніка», на 32 % – за напрямом «транспорт і транспортна інфраструктура»<sup>35</sup>.

<sup>30</sup> Методичні рекомендації щодо визначення результативних показників бюджетної програми та Примірний перелік результативних показників бюджетних програм, затверджені наказами Мінфіну відповідно від 27.10.2009 № 1252 та від 14.01.2011 № 15. Затверджені наказом Мінфіну від 29.12.2002 № 1098.

<sup>31</sup> Шендрик В.І., Шах Г.А. Звіт про результати аудитів ефективності використання коштів державного бюджету України на підготовку кадрів з вищою освітою та підвищення кваліфікації за галузевою ознакою. – К.: Рахункова палата України, 2011

<sup>32</sup> Там само

<sup>33</sup> Сташенко О. Виступ на Національних слуханнях «Молодіжна зайнятість: виклики та шляхи впливу профспілок» (м. Київ, 21-22.03.2012) [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/file/link/237601/file/Dopovid\\_Stashenko.doc](http://www.dcz.gov.ua/file/link/237601/file/Dopovid_Stashenko.doc)

<sup>34</sup> Короденко М. Держзамовлення: готуватимуть більше інженерів [Електронний ресурс] // Освіта України, 02.07.2012 – Режим доступу: <http://pedpresa.com/blog/u-ministerstvi-osvity-i-nauky-molodi-ta-sportu-obhovoryly-vstup-2012.html#more-9695>

<sup>35</sup> Там само.



Попри збільшення держзамовлення в природничій та інженерній сферах, серед найпопулярніших у першокурсників спеціальностей: філологія (у МОНМС припускають, що йдеться про іноземні мови) – 101 984 заяви; правознавство – 64 393 заяви, менеджмент – 59 857 заяв; фінанси та кредит – 57 381 заява, економіка підприємства 44 395 заяв, облік і аудит – 41 393 заяви, туризм – 25 924 заяви, маркетинг – 24 383 заяви<sup>36</sup>. Потенційні працівники, керуючись власними інтересами, обирають професії економіста, юриста, менеджера тощо. Це відбувається майже в усіх країнах ОЕСР: серед 25-35-річних спеціалістів у галузях економіки, юриспруденції та управління приблизно в 3,5 разу більше, ніж серед людей віком 55-64 роки. Натомість, серед тих, хто опанував інженерні спеціальності, осіб віком 25-34 років майже удвічі менше порівняно з попереднім поколінням, тобто ринки праці очікує дефіцит кваліфікованих інженерів<sup>37</sup>.

В даному контексті цікаво, що в 2011 р. за фахом в Україні працювало трохи більше половини (53 %) опитаних випускників, причому найбільше працевлаштованих за фахом серед юристів (64 %) та спеціалістів бізнес-економічного профілю (50 %). За спеціальністю працевлаштовано менше половини спеціалістів інженерно-технічного (48 %) і архітектурно-будівельного (44 %) напрямів (згідно «Рейтингу вузів «Компас-2012»»<sup>38</sup>). Серед інженерів і техніків 82 % випускників мали постійну роботу, при тому, що серед технічних службовців спостерігається дуже висока конкуренція – 13 осіб на робоче місце<sup>39</sup>. Отже, згідно статистики, ймовірність професійної нереалізованості вища в інженерів, щодо яких держава збільшує замовлення, не забезпечуючи робочі місця.

Чи не єдина сфера, де пропозиція послуг освіти відносно тяжіє до зближення із попитом, – це спеціальності «комп'ютерні науки» та «комп'ютерна інженерія», на які сукупно подано 52 823 заяви<sup>40</sup> (державне замовлення для ІТ-технологій збільшено на 2 тис. 620 місць до майже 13,5 тис. місць<sup>41</sup>). В той же час, виникає питання щодо доцільності збільшення держзамовлення на ці спеціальності, адже випускники навряд чи працюватимуть в державних установах або на державному виробництві, тим більше, що держава не пропонує достатньої кількості вакансій (серед професіоналів у галузі комп'ютеризації стали на облік як незайняті 3 604 особи, потреба серед роботодавців у співробітниках становила 2 158 осіб, влаштувалися на роботу 998 осіб<sup>42</sup>).

Федерація роботодавців визначає, що до 2017 р. зросте попит на будівельників, настроювачів промислових комп'ютерів, газопровідників, інженерів контрольно-вимірювальних приладів, медсестер<sup>43</sup>. Проте Федерація також вважає, що серед найбільш затребуваних професій є агрономи та агроінженери<sup>44</sup>, хоча за даними ДЦЗ на одне робоче місце претендують 15 кваліфікованих робітників сільського господарства<sup>45</sup>. Можливості ВНЗ Мінагрополітики щодо обсягів підготовки удвічі перевищують їх реальне використання; держзамовлення не регулює ринок праці аграрного сектору і не дає гарантії працевлаштування<sup>46</sup>.

<sup>36</sup> Кириченко І. Битва за професіоналізм [Електронний ресурс] // Дзеркало тижня. – 2012. - № 33. – Режим доступу:

[http://dt.ua/SOCIETY/bitva\\_za\\_profesionalizm-109104.html](http://dt.ua/SOCIETY/bitva_za_profesionalizm-109104.html)

<sup>37</sup> Ильина Е. Высшая школа. Образование в странах ОЭСР [Электронный ресурс] // Курьер российской академической науки и высшей школы. – 2008. – №5. – Режим доступа : <http://www.courier-edu.ru/cour0805/1800.htm>.

<sup>38</sup> Кириченко І. Битва за професіоналізм [Електронний ресурс] // Дзеркало тижня. – 2012. - № 33. – Режим доступу:

[http://dt.ua/SOCIETY/bitva\\_za\\_profesionalizm-109104.html](http://dt.ua/SOCIETY/bitva_za_profesionalizm-109104.html)

<sup>39</sup> Ситуація на ринку праці України та діяльність державної служби зайнятості у січні-червні 2012 року. Інформаційно-аналітичні матеріали [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=246941>

<sup>40</sup> Вища освіта України [Електронний ресурс] – К.: МОНМС, 2012. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/osvita/vishcha>

<sup>41</sup> Короденко М. Держзамовлення: готуватимуть більше інженерів [Електронний ресурс] // Освіта України, 02.07.2012 – Режим доступу: <http://pedpresa.com/blog/u-ministerstvi-osvity-i-nauky-molodi-ta-sportu-obhovoryly-vstup-2012.html#more-9695>

<sup>42</sup> Кириченко І. Битва за професіоналізм [Електронний ресурс] // Дзеркало тижня. – 2012. - № 33. – Режим доступу: [http://dt.ua/SOCIETY/bitva\\_za\\_profesionalizm-109104.html](http://dt.ua/SOCIETY/bitva_za_profesionalizm-109104.html)

<sup>43</sup> Роботодавці назвали найбільш затребувані професії (22.06.2012) [Електронний документ]. – Режим доступу: <http://www.confedu.org/ua/presscentre/news/2754.html>

<sup>44</sup> Там само

<sup>45</sup> Ситуація на ринку праці України та діяльність державної служби зайнятості у січні-червні 2012 року. Інформаційно-аналітичні матеріали [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=246941>

<sup>46</sup> Шендрик В.І., Шах Г.А. Звіт про результати аудитів ефективності використання коштів державного бюджету України на підготовку кадрів з вищою освітою та підвищення кваліфікації за галузевою ознакою. – К.: Рахункова палата України, 2011

Інформація Державного центру зайнятості майже не збігається з аналітикою приватних агенцій, які визначають, що найбільш затребуваними є експерти з продажу банківських послуг та продуктів (за даними ДЦЗ, на одне вільне робоче місце у сфері фінансової діяльності претендують 11 осіб), автодилери; ІТ-фахівці, прораби (начальники дільниць) зі знанням сучасних методик управління проектами, навичками роботи з програмним забезпеченням, інженери-технологи з водопостачання, технологи в харчовій промисловості, фармацевти<sup>47</sup>.

Повністю відірвані від ринку праці дані моніторингу ПТНЗ (МОН), який надає відомості щодо найбільш популярних у *абітурієнтів* спеціальностей, серед яких: кухар, кухар-бармен, кухар-кондитер, бармен-офіціант, муляр-штукатур, маляр, столяр, облицювальник плитки. Низький попит при цьому фіксується за фахами: обліковець з реєстрації бухгалтерських даних, конторський службовець, секретар, оператор комп'ютерного набору<sup>48</sup>, але набір на ці спеціальності не припиняється.

Отже, цілісної картини щодо потреби у кадрах для формування держзамовлення не існує. Державна служба зайнятості, за відсутності сприяння з боку Мінекономіки та Міносвіти, базуючись на даних Держстату (які ДСЗ визнає недостатніми та неповними), створила власний прогноз попиту та пропозиції робочої сили на 2011 р., який значною мірою виявився неточним<sup>49</sup>. За іншими прогнозами найбільшого розвитку в 2012-2014 році мали отримати авіакосмічна, машинобудівна, інформаційно-технологічна, хімічна, мікробіологічна, аграрна, енергетична та будівельні галузі<sup>50</sup>, але світова економічна депресія поки що вносить свої корективи у ці прогнози.

Мінінфраструктури подає розрахунки на 2013-2018 рр. щодо потреби суб'єктів господарювання різних форм власності в близько 71 тис. робочих місць безпосередньо в дорожній галузі, будівельній індустрії, дорожньому машинобудуванні та сфері обслуговування об'єктів придорожньої інфраструктури<sup>51</sup>, але цей прогноз є чи не єдиним визначенням потреби у кваліфікованих працівниках у середньостроковому періоді

За підсумками 2011 р. Держслужба зайнятості проінформувала, що високо затребувані роботодавцями програмісти; юристи; бухгалтери; менеджери різних рівнів; дизайнери; інженери, а також електрогазозварники; швачки; слюсарі-ремонтники; кухарі, водії, трактористи, висококваліфіковані робітники суднобудування<sup>52</sup>. Як видно, в переліку дефіцитних названо спеціальності (юрист, менеджер, дизайнер, бухгалтер), які стали своєрідним символом перевиробництва фахівців для ринку праці, що повертає до питання вірогідності даних щодо якісних (освітньо-кваліфікаційних) характеристик ринку праці України.

Станом на 01.10.2012 ДСЗ наводить вже дещо інші дані<sup>53</sup> – особливим попитом користуються слюсарі, токарі, електрогазозварники, водії, робітники з ремонту електричного обладнання та інші представники робітничих професій. Зберігається попит на бухгалтерів, економістів, лікарів, інженерів з відповідним досвідом роботи та високим рівнем кваліфікації, а також ІТ-спеціалістів<sup>54</sup>.

<sup>47</sup> Кто будет востребован в этом году на рынке труда [Електронний ресурс] // Фінанси. – 16.02.2012. – Режим доступу: <http://finance.bigmir.net/career/10087-Kto-budet-vostrebovan-v-etom-godu-na-rynke-truda>

<sup>48</sup> Стан і розвиток професійно-технічної освіти. Узагальнені статистичні матеріали моніторингового дослідження [Електронний ресурс]. – К.: ДПТО МОНмолодьспорт України, 2011. – 88 с. – Режим доступу: [iitzo.gov.ua/files/monitoring\\_pto\\_30412.doc](http://iitzo.gov.ua/files/monitoring_pto_30412.doc)

<sup>49</sup> Прогноз чисельності зайнятого населення за видами економічної діяльності на 2011 рік. [Електронний документ] – Міністерство соціальної політики та праці, 2010. – Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/document/114621/prognoz\\_chiselnosti\\_zaynyatogo\\_naselennya.doc](http://www.mlsp.gov.ua/document/114621/prognoz_chiselnosti_zaynyatogo_naselennya.doc)

<sup>50</sup> Скуративська М.О. Ринок освітніх послуг і ринок праці України – 2009. Проблема дисбалансу між попитом на робочу силу та її пропозицією – <http://intkonf.org/skurativska-mo-rinok-osvitnih-poslug-i-rinok-pratsi-ukrayini-2009-problema-disbalansu-mizh-popitom-na-robochu-silu-ta-yiyi-propozitsiyu/>

<sup>51</sup> Туманова Т. Мининфраструктуры обещает до 2018 г. построить 2,2 тыс. и отремонтировать 30,7 тыс. автодорог // Бизнес, 05.07.2012. – Режим доступу: [http://www.business.ua/articles/politics/Mininfrastruktury\\_obeschaet\\_do\\_g\\_postroit\\_tys\\_i\\_otremontirovat\\_tys\\_avtodorog-33297/](http://www.business.ua/articles/politics/Mininfrastruktury_obeschaet_do_g_postroit_tys_i_otremontirovat_tys_avtodorog-33297/)

<sup>52</sup> Стащенко О. Виступ на Національних слуханнях «Молодіжна зайнятість: виклики та шляхи впливу профспілок» (м. Київ, 21-22.03.2012) [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/file/link/237601/file/Dopovid\\_Stashenko.doc](http://www.dcz.gov.ua/file/link/237601/file/Dopovid_Stashenko.doc)

<sup>53</sup> Державна служба зайнятості на ринку соціальних послуг (січень-серпень 2012 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=250807&cat\\_id=3722603](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=250807&cat_id=3722603)

<sup>54</sup> Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у січні-вересні 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=246940>

Отже, очевидною є певна безсистемність та одномоментність зафіксованих даних; вони не дають підстав для створення середньо- чи довгострокових прогнозів. *Ситуацію ускладнює не лише суперечливість інформації щодо стану ринку праці, а й констатуючий характер даних: вони фіксують або наявний стан речей, або (в кращом випадку) визначають горизонт на найближчі 6-12 місяців.*

*Проблему складає не лише прогнозування кількісних показників ринку праці, а й визначення вимог до професіоналів.* На думку роботодавців, ідеальний працівник – це універсал, який виконує обов'язки декількох фахівців (без перерозподілу зарплати в бік збільшення)<sup>55</sup>. Представники ПТО зазначають, що основним недоліком системи навчання є вузька спеціалізація випускників, а підготовка робітників по інтегрованих професіях є рентабельнішою, ніж монопрофесійне навчання<sup>56</sup>. Проте науковці системи вищої освіти вважають, що стан ринку праці сприяє звууженню професійної спеціалізації<sup>57</sup>. В результаті, перелік професій та спеціальностей є надто дрібним; він несе в собі наслідки апаратної боротьби за залучення дипломованих фахівців, яка велася ще радянськими міністерствами та відомствами. Сьогодні надмірна деталізація створює штучні бар'єри для легального працевлаштування та сприяє тінізації ринку праці.

Законодавство вимагає застосовувати норми класифікатора професій (КП) у кадровій політиці підприємства, а відповідальність за порушення лежить, серед іншого, у межах адміністративного та кримінального права<sup>58</sup>.

У листі Державного департаменту нагляду за додержанням законодавства про працю України від 15.08.2008 р. № 013-1245-41 подано результати тематичної перевірки стану дотримання вимог КП, яка проводилась у березні-квітні 2008 р. У ході перевірки досліджувалися, зокрема, питання відповідності КП назв професій та посад, зазначених у штатних розписах, та записів про роботу у трудових книжках працівників. Було перевірено 1 810 підприємств, і на 595 з них виявлено порушення вимог КП: на 425 підприємствах установлено невідповідність КП назв професій та посад, зазначених у штатних розписах, а на 397 підприємствах записи в трудових книжках не відповідали назвам професій у КП. За результатами перевірок винесено 695 приписів на усунення виявлених порушень, а щодо 452 керівників складено та направлено до суду протоколи про вчинення адміністративних правопорушень. Утім, *в більшості випадків невідповідність КП записів про назву професії (посади) в штатних розписах і трудових книжках працівників спричинена вживанням російськомовних термінів.*<sup>59</sup>

Загальна кількість професій (професійних назв робіт, посад), відібраних із Національного класифікатора України ДК 003:2005 «Класифікатор професій» Державною службою зайнятості, в 2008 р. становила 823 позиції, у т.ч. 443 професійні назви роботи (посади) були надлишковими (частка осіб, що шукали роботу саме за цими професіями, перевищувала кількість вакансій), 71 професійна назва роботи (посади) мала збалансований попит і пропозицію, а за 309 професійними назвами робіт (посад) існував дефіцит працівників<sup>60</sup>.

<sup>55</sup> Заславский Н. Рынок труда-2012: кто будет востребован и что будет с зарплатами [Електронний ресурс] // Сегодня, 16.01.2012. – Режим доступу: <http://www.segodnya.ua/life/work/rynok-truda-2012-kto-budet-vostrebovan-i-cto-budet-c-zarplatami.html>

<sup>56</sup> Кравець Ю. І. Принципи інтеграції професій // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Звітної науково-практичної конференції (м. Київ, 29 березня 2012 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В.О. Радкевич. – К. : ПТТО НАПН України, 2012. – 296 с.

<sup>57</sup> Скуратівська М.О. Ринок освітніх послуг і ринок праці України. 2009. Проблема дисбалансу між попитом на робочу силу та її пропозицією – <http://intkonf.org/skurativska-mo-rinok-osvitnih-poslug-i-rinok-pratsi-ukrayini-2009-problema-disbalansu-mizh-popitom-na-robochu-silu-ta-yiyi-propozitsieyu/>

<sup>58</sup> п. 6 «Загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників» Випуску 1 «Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 року № 336

<sup>59</sup> Кравцов С. Приведення професій у відповідність до Класифікатора професій [Електронний ресурс] // Довідник кадровика, 05.09.2011. – Режим доступу: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1355>

<sup>60</sup> Аналіз попиту та пропозиції на професії на ринку праці у 2007-2008рр. за освітньо-кваліфікаційними рівнями магістр та спеціаліст. Інформаційна записка. [Електронний ресурс]. – Луганськ: Мінпраці та соц.політики – ДУ НДІ СТВ, 2009. – Режим доступу: [www.lir.lg.ua/inf\\_analiz.doc](http://www.lir.lg.ua/inf_analiz.doc)



Чергова зміна (№4) до ДК 003:2005 була настільки об'ємною, що було створено нову редакцію класифікатору ДК 003:2010, який набув чинності 01.11.2010 р.<sup>61</sup>. До ДК 003:2010 були внесені 247 нових, деталізованих та інтегрованих професій та 17 нових класифікаційних угруповань; скасовані 13 професійних назв робіт, з яких дві («Механік маяка» та «Електромеханік маяка») – як застарі, а 11 – для подальшої зміни коду КП; змінена 41 позиція професійних назв робіт у зв'язку з уточненням та деталізацією професійних назв робіт та 14 назв класифікаційних угруповань. Найбільше змін до КП внесено за такими видами економічної діяльності як «Операції з нерухомістю, здавання під найом та послуги юридичним особам» (за рахунок внесення нових професій наукової, дизайнерської діяльності, послуг із захисту та збереження інформації тощо) та «Колективні та особистісні послуги».

Очевидно, що за таких умов вкрай складно не припуститися помилки при веденні кадрової документації, тим більше, що вади попереднього ДК зберігаються, а змінення КП не припиняється. 01.09.2012 р. набула чинності Зміна № 1 до ДК 003:2010: внесено нових і змінено 184 позиції. Серед них: 22 позиції скасовано як такі, що не використовуються; за 51 позицією – змінено професійні назви робіт; 102 позиції – нові деталізовані та інтегровані професії (зокрема «Журналіст мультимедійних видань засобів масової інформації», «Керівник апарату», «Офіс-адміністратор», «Помічник приватного детектива», «Професіонал з охоронної діяльності та безпеки», «Укладальник підлогових покриттів» та ін.)<sup>62</sup>.

ДК 003:2010 не відповідає своєму основному призначенню – формуванню системи професійної підготовки кадрів відповідно до вимог сучасного високотехнологічного виробництва. Це ж стосується і значної кількості наявних Державних стандартів освіти: зміст професійної підготовки, критерії оцінки і форми підтвердження знань і вмінь в цих стандартах визначені на основі застарілих та декларативних кваліфікаційних характеристик із прив'язкою до тарифної розрядної системи, які не відповідають вимогам до рівня професійної підготовки фахівців і критеріям підтвердження їх кваліфікації<sup>63</sup>. Кваліфікаційні характеристики не дають об'єктивної інформації про якість набутих знань, умінь та компетенцій, які б відповідали реальним потребам ринку праці<sup>64</sup>.

Отже, негативна тенденція до подрібнення назв робіт зберігається і навіть посилюється: класифікація відбиває вузьку спеціалізацію у напрямках навчання, а не синтетичність і динамічність реальних занять на ринку праці. Чим дрібніша та вужча спеціальність, тим серйознішим є ризик невідповідності між освітою та попитом з боку ринку праці. Навпаки, чим ширшою і фундаментальнішою є професійна підготовка, тим легшою є адаптація до суміжних професій (хоча в цьому випадку зростає необхідність у додатковому навчанні на робочому місці, а це також створює додаткові труднощі).

## **2. Проблеми ринку освітніх послуг в системі розвитку трудового потенціалу**

### **2.1. Брак зв'язку між системою освіти та ринком праці**

Забезпечення умов для продуктивної зайнятості населення є прямим обов'язком держави, а отже – одним із найважливіших завдань Кабінету Міністрів. Відсутність державної політики розвитку ринку праці спричиняє неефективне використання

<sup>61</sup> Новий Класифікатор професій ДК 003:2010 на заміну ДК 003:2005 [Електронний ресурс]. 11.02.2011 – Режим доступу: [http://kuncsevo.ucoz.ru/load/posadovi\\_obov\\_39\\_jazki/dokumenti/novij\\_klasifikator\\_profesij\\_dk\\_003\\_2010\\_na\\_zaminu\\_dk\\_003\\_2005/17-1-0-42](http://kuncsevo.ucoz.ru/load/posadovi_obov_39_jazki/dokumenti/novij_klasifikator_profesij_dk_003_2010_na_zaminu_dk_003_2005/17-1-0-42)

<sup>62</sup> Мельник С. Зміна № 1 до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» [Електронний ресур] // Кадровик. – 2012. - № 9. – Режим доступу: <http://kadrovik.ua/nomer/2012-9>; Зміна № 1 до Класифікатора професій ДК 003:2010 [Електронний ресурс] // Гаряча лінія кадровика (25.09.2012). – Режим доступу: <http://www.facebook.com/notes/zmina-1-do-klasifikatora-profesij-dk-0032010/444463985604357>

<sup>63</sup> Проценко П.П. Практичні аспекти визначення професійної компетентності зварників // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Звітної науково-практичної конференції (м. Київ, 29 березня 2012 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В.О. Радкевич. – К. : ПТГО НАПН України, 2012. – 296 с.

<sup>64</sup> Заболотна М. М. Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника ПТНЗ: компетентнісний підхід // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Звітної науково-практичної конференції (м. Київ, 29 березня 2012 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В.О. Радкевич. – К. : ПТГО НАПН України, 2011. – 296 с.

бюджетних коштів, внаслідок чого усталилася система взаємної безвідповідальності всіх учасників процесу замовлення й підготовки кадрів. Сформувався зручний статус-кво, коли підготовка кадрів за держзамовленням перетворилася на гарантовану форму фінансування вишів, а державні програми з розвитку секторів економіки не містять положень щодо потреб і перспектив залучення трудових ресурсів; відсутні механізми закріплення кадрів та підвищення їхньої кваліфікації. Роботодавці не дають адекватного запиту щодо потрібних працівників, ухиляються від надання відповідної інформації, оскільки вона пов'язана з виконанням соціальних зобов'язань (зокрема щодо працевлаштування категорій, що потребують додаткових гарантій на ринку праці). Вони вимагають кваліфікованих працівників, звинувачуючи ВНЗ у низькій якості підготовки фахівців, але, водночас, не встановлюють жодних індикаторів якості, не беруть участь у підготовці спеціалістів та не створюють систему підготовки кадрів на виробництві.

Фіксується надмірна кількість закладів вищої освіти та розпорощення коштів державного бюджету між головними їх розпорядниками<sup>65</sup>. Згідно з паспортами відповідних бюджетних програм<sup>66</sup>, метою їх виконання є підготовка висококваліфікованих фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями та підвищення їх кваліфікації (тобто виконання ВНЗ своїх функціональних повноважень), а не визначення потреби галузей у кадрах відповідного рівня й кваліфікації та її задоволення внаслідок здійсненої підготовки. Мета не передбачає такого кінцевого результату, за яким можна проаналізувати ефективність закладів освіти щодо кадрового забезпечення галузей. Порушено безпосередній зв'язок між виділенням бюджетних коштів та результатами їх використання<sup>67</sup>, а надмірна заорганізованість і централізація ринку освітніх послуг створює значні перешкоди для зближення інтересів ВНЗ та роботодавців.

В Європі існують чотири основні системи професійного навчання:

1) *ліберальна (Великобританія)*. Компанії вільно встановлюють обсяги і якість початкового і безперервного професійного навчання, держава визначає кваліфікаційні стандарти для випускників, а в людський розвиток інвестують підприємства.

2) *неокооперативна модель (Данія)*. Початкова професійна освіта надається громадянам навчальними закладами, компаніями і міжфірмовими центрами навчання. У зв'язку із запровадженням нових технологій та старінням знань реалізується принцип неперервного навчання, 50 % працюючих беруть участь у системі професійного навчання. Відбувається співробітництво між державою і соціальними партнерами щодо змісту навчання і розробки відповідних курсів, фінансування заходів щодо розвитку кваліфікацій зайнятих і безробітних громадян. Фінансування здійснюється Фондом сприяння навчанню, який формується з відрахувань роботодавців, професійних спілок та урядових субсидій. Навчання здійснюється відповідно до потреб ринку праці за рахунок держави;

3) *модель державного втручання (Франція)*. Держава розробляє систему навчання кадрів у співпраці з соціальними партнерами. Фірми оподатковуються податком на «учнівство» і збором на потреби альтернативного навчання, який насамперед йде на оплату підвищення кваліфікації працівників. Невеликі фірми не організують навчання власними силами, а платять відповідним організаціям, які й пропонують відповідні курси. Система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами і компаніями;

4) *дуальна система професійного навчання (Німеччина)* характеризуються поєднанням навчання на підприємстві та в професійній школі. Значний обсяг професійної самоосвіти (навчання у спеціалізованих школах, народних інститутах відповідно до законів федеральних земель про освіту дорослих, в академіях тощо). Основні завдання

<sup>65</sup> Шендрик В.І., Шах Г.А. Звіт про результати аудитів ефективності використання коштів державного бюджету України на підготовку кадрів з вищою освітою та підвищення кваліфікації за галузевою ознакою. – К.: Рахункова палата України, 2011

<sup>66</sup> КПКВК 1001080 (МВС), КПКВК 2301070 та КПКВК 2301080 (МОЗ), КПКВК 2801100, КПКВК 2804050 та КПКВК 2809050 (Мінагрополітики), КПКВК 2501050, КПКВК 2501550 та КПКВК 2501060 (Мінсоцполітики), КПКВК 3506030 та КПКВК 3506040 (Держмитслужба)

<sup>67</sup> Це не відповідає вимогам Концепції застосування програмно-цільового методу в бюджетному процесі та Правилам складання паспортів бюджетних програм, звіту про їх виконання, а також здійснення оцінки ефективності бюджетних програм (Концепція затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.09.2002 № 538-р.)

щодо навчання працівників у системі професійної самоосвіти покладені на підприємства. Навчальні компанії беруть на себе витрати з розвитку кваліфікацій слухачів, а держава фінансує супровід профучилищ, які пропонують неповну форму навчання.

Як видно, незалежно від конкретного типу системи, у визначенні напрямів навчання основну роль відіграють роботодавці. Водночас, держава заохочує та стимулює підприємства за рахунок системи податків та субсидій. В Україні ж основну роль у професійному навчанні відіграє МОНМолодьспорт, яке не зацікавлене у співпраці з іншими центральними органами виконавчої влади з питань розвитку кадрового потенціалу. Так, розв'язання проблем підготовки кваліфікованої робочої сили стримується не лише обсягами, а й недосконалістю самого механізму фінансування ПТО. Основним у забезпеченні є бюджетне фінансування, а участь роботодавців у підготовці робітничих кадрів (що раніше становила до 60 % від загальних інвестицій) майже припинено<sup>68</sup>.

Система вищої і професійної освіти у своїй діяльності орієнтується не на ринок праці, а на ринок освітніх послуг у його примітивному розумінні: масштаби та профіль підготовки кадрів відповідають запиту населення щодо освітніх послуг без урахування вимог ринку праці. **Спільними для українських ринку освіти та ринку праці є «застійні явища»: відсутність аналізу і прогнозу про кількість та кваліфікацію необхідних економіці працівників, відсутність гнучкої системи визначення кваліфікації, а також ефемерний зв'язок ВНЗ із потенційними роботодавцями для своїх випускників**<sup>69</sup>.

Специфіка системи освіти полягає в тому, що результати освітнього процесу мають відкладений характер, і освітні програми мусять значною мірою орієнтуватися на неочевидні перспективні потреби в кадрах, які лише формуються. Отже, **напрями розвитку освіти не можуть визначатися всередині самої системи**, яка орієнтована на самовідтворення, а не на забезпечення потреб економіки.

## **2.2. Проблеми професійно-технічної освіти як складової системи розвитку трудового потенціалу**

Головним завданням професійно-технічної освіти України є забезпечення конституційного права громадян на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей; забезпечення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках.

В 2012 р. 620 тис. осіб мали намір стати студентами, проте лише 20 % абітурієнтів бажали здобути робітничу спеціальність<sup>70</sup>: кількість студентів у ВНЗ I-II рівнів акредитації на кожні 10 тис. осіб населення складає 78 осіб, у ВНЗ III-IV рівнів акредитації – 428 осіб<sup>71</sup>. Немає загрози у надмірному бажанні молоді здобувати вищу освіту як такому (так, у Фінляндії до вищів іде 91 % випускників шкіл, у США – 86 %) <sup>72</sup>. Актуальнішим є питання щодо того, на які спеціальності йде молодь: важливим завданням залишається збалансування обсягів підготовки, зайнятості та їх попиту в розрізі кожного регіону, адже випуск фахівців за професіями, в яких економіка України не відчуває потреби, дезорієнтує молодь і має негативні соціальні та економічні наслідки.

Станом на 01.09.2012 р. в Україні працює 1925 професійно-технічних навчальних закладів, з яких 924 мають недержавну форму власності і навчають 89 тис. учнів. У інших

<sup>68</sup> Головінов В.І. Вибірковий перелік головних подій розвитку системи професійно-технічної освіти в Україні у 1991-2011 роках [Електронний ресурс] – К.: Комітет ВР з питань освіти і науки, 2011. – [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=51092&cat\\_id=44731](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=51092&cat_id=44731)

<sup>69</sup> Кириченко І. Битва за професіоналізм [Електронний ресурс] // Дзеркало тижня. – 2012. – № 33. – Режим доступу: [http://dt.ua/SOCIETY/bitva\\_za\\_profesionalizm-109104.html](http://dt.ua/SOCIETY/bitva_za_profesionalizm-109104.html)

<sup>70</sup> Стадник Г. Занепад профтехосвіти, або Хто ремонтуватиме крани безробітним юристам та менеджерам [Електронний ресурс] // Німецька хвиля, 07.08.2012. – Режим доступу: <http://www.dw.de/занепад-профосвіти-або-хто-ремонтуватиме-крани-безробітним-юристам-та-менеджерам/a-16149946-1>

<sup>71</sup> Вища освіта України [Електронний ресурс] – К.: МОНМС, 2012. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/osvita/vishcha>

<sup>72</sup> Там само

ПТНЗ – 871 державний<sup>73</sup>, 75 навчальних центрів при установах виконання покарань, 46 ПТУ, які є структурними підрозділами вищих навчальних закладів – навчаються ще близько 400 тис. осіб, з яких 170 тис.– першокурсники<sup>74</sup>.

За даними МОН (які не охоплюють недержавні ПТНЗ), за галузевим спрямуванням підготовку здійснюють 313 закладів у сфері промисловості, 249 – сільського господарства, 175 – у будівництві та 134 заклади – в сфері послуг (ця структура зберігається протягом останніх п'яти років)<sup>75</sup>. За даними Комітету Верховної Ради України з питань освіти і науки, мережа ПТНЗ МОН сформована за таким галузевим спрямуванням<sup>76</sup>: промисловість – 309 ПТНЗ; сільське господарство – 252 ПТНЗ; будівництво – 177 ПТНЗ, сфера послуг – 132 ПТНЗ

Очевидно, що 924 ПТНЗ недержавної форми власності значною мірою задовольняють потреби підприємств у кваліфікованих робітниках, а отже виникає питання щодо доцільності збереження настільки розгалуженої системи державних ПТНЗ за умов паралельного існування майже такої самої кількості приватних закладів, які працюють безпосередньо з підприємствами. До того ж, лише 26 % державних профтехзакладів мають базу для підготовки робітничих кадрів з технологічно складних, наукоємних професій, але і вона не використовується на повну потужність<sup>77</sup>.

Чинне законодавство у сфері ПТО спирається лише на централізовану систему управління, причому увага зосереджується винятково на державних ПТНЗ, а не на системі профтехосвіти в цілому (професійному навчанні кадрів на виробництві, навчанні безробітних за направленням служби зайнятості, приватних ПТНЗ тощо). Через надмірну заорганізованість навіть призначення керівників ПТНЗ здійснюється на центральному рівні, з МОН погоджують також статuti недержавних ПТНЗ різних форм власності і підпорядкування після їх реєстрації та затвердження на місцях.

Розпорядженням Кабміну від 27.08.2010 р. № 1723-р. схвалено Концепцію Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки (обсяг фінансування становить 3,5 млрд гривень<sup>78</sup>), проте заходи та очікувані результати Концепції зведені до функціональних обов'язків і відомчих інтересів МОНМС. Такий підхід не забезпечує належної результативності забезпечення кадрами потреб національної економіки. Рахункова палата вважає, що **централізація на рівні МОН функцій управління профтехосвітою в Україні створила загрозу як існуванню самої системи підготовки робітничих кадрів, так і національній безпеці України**<sup>79</sup>.

Окремі посадовці та керівники ПТНЗ опираються децентралізації управління системою ПТО. Головним аргументом є те, що практика затвердження навчальних планів і програм на рівні обласних управлінь освіти нібито ставить під загрозу державний простір професійно-технічної освіти, адже ПТНЗ на місцях, не знаючи реального змісту професійної діяльності в галузі, не маючи науково обґрунтованих методик підготовки

<sup>73</sup> Кількість ПТНЗ зменшилася з 930 закладів у 2007 р. до 876 одиниць у 2009 р. у зв'язку зміною контингенту учнів в умовах демографічної кризи, проведенням оптимізації мережі за рахунок укрупнення закладів освіти

<sup>74</sup> Заклади профтехосвіти прийняли рекордну кількість абітурієнтів [Електронний ресурс] // Портал Освіта.ua, 29.08.2012. – Режим доступу: <http://osvita.ua/vnz/news/30841/>

<sup>75</sup> 2011- рік освіти та інформаційного суспільства. Освіта України – 2011: Інформаційно-аналітичні матеріали про діяльність Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України у 2011 році. [Електронний документ]. / Уклад.: О.А. Удод, К.М. Левківський, В.П. Погребняк, О.В. Дашковська, Д.Б. Панасевич, А.К. Солоденко; за заг.ред. Д.В. Табачника – Київ, 2012. – Режим доступу: [www.mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/reforma-osviti/174-diyalnist/reforma-osviti/10540](http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/diyalnist/reforma-osviti/174-diyalnist/reforma-osviti/10540)

<sup>76</sup> Головинов В.І. Вибірковий перелік головних подій розвитку системи професійно-технічної освіти в Україні у 1991-2011 роках [Електронний ресурс] – К.: Комітет ВР з питань освіти і науки, 2011. - [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=51092&cat\\_id=44731](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=51092&cat_id=44731)

<sup>77</sup> Самойлик К. Замовчування проблем ускладнює реформування освітньої галузі [Електронний документ] // Голос України – № 112 (5112) – 2011. – Режим доступу: [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?sessionid=1E6717B0883950D9FEC0BBE8B972115D?art\\_id=50605&cat\\_id=44731](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?sessionid=1E6717B0883950D9FEC0BBE8B972115D?art_id=50605&cat_id=44731)

<sup>78</sup> При цьому, в Державному бюджеті України на 2011 р. не були передбачені видатки на капітальні та поточні ремонти, а також розвиток ПТНЗ. Не ремонтувалися належним чином навчальні та виробничі приміщення, виникла проблема у розрахунках з енергопостачальними організаціями.

<sup>79</sup> Профтехосвіта в Україні: цілковита дезорієнтація. Що далі? [Електронний ресурс. – К.: Рахункова палата, 2010. – Режим доступу: [http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/printable\\_article/16733248?sessionid=BFA3836AE7723\\_EF68622E2C057DCDBDD](http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/printable_article/16733248?sessionid=BFA3836AE7723_EF68622E2C057DCDBDD)

робітників, не зможуть пристосуватися до швидкої зміни виробничих процесів<sup>80</sup>. Втім, незрозуміло, яким чином централізація навчальних планів дозволить гнучко реагувати на запити регіональних ринків праці. Демонструється нерозуміння ситуації або просто ігнорується той факт, що те, що добре спрацьовувало в умовах планової економіки, сьогодні не виконує функції стабілізатора і гаранта розвитку<sup>81</sup>.

Найважливішим завданням системи державних ПТНЗ стає збереження за будь-яких умов мережі навчальних закладів, контингенту учнів, педагогічних працівників, а не відповідь на виклики ринку праці та насичення його кваліфікованими робітниками затребуваних спеціальностей, здатними до перенавчання (за необхідності). Проте ця мета не досягається: за часи незалежності в Україні, *за умов централізованого управління і фінансування з державного бюджету державна профтехосвіта втратила 380 закладів* (з 1 251 в 1991 р. до 871 державного закладу в 2012 р.). Більш ніж удвічі зменшилася кількість професій, скоротився і контингент учнів (з 648 тис. у 1991 р. до 400 тис. у 2012 р.). За останні 10 років у зв'язку з ліквідацією 45 ПТНЗ аграрного профілю системою освіти втрачено понад 20 тис. гектарів земельних угідь<sup>82</sup>, якими ті опікувалися.

Одна із причин такого стану речей – віковий склад керівників державних ПТО: 51 % мають стаж більше 16 років роботи (25 % – понад 25 років; 26 % – від 16 до 25 років), ще 21 % – 11-15 років (лише в 12 % керівників стаж роботи до п'яти років)<sup>83</sup>. Щонайменше третина керівників починала працювати на своїх посадах ще в умовах планової економіки, а ще не менше третини – в 1990-х роках, тобто в зовсім інших соціально-економічних умовах. Такий перебік призводить до штучного збереження нинішнього стану ПТО та неготовності до трансформацій. Як наслідок, на первинну професійну підготовку виділяються значні кошти, а випускники поповнюють лави безробітних, що покладає на державу додаткові витрати на їх соціальну адаптацію, в той час, як галузі, які реально потребують кваліфікованої робочої сили, її не отримують<sup>84</sup>. **Отже, збереження та покращення якості профтехосвіти, підвищення затребуваності робітничих професій не досягається.**

35 % педагогічного складу державних ПТО мають стаж роботи понад 20 років, ще 29 % – працюють 11-20 років. Таким чином, 64 % педагогів ПТНЗ є носіями застарілих знань, причому 36 % педагогічного складу – це особи передпенсійного та пенсійного віку (50 років та старші)<sup>85</sup>. Що стосується науково-методичної роботи, то для 78 % викладачів вона полягає у куруванні індивідуальних та колективних проектів в межах виконання навчального плану. 24 % працюють в науковому підрозділі навчального закладу, але характер цієї роботи незрозумілий (адже наукова робота не є, взагалі, завданням ПТО). Діяльність зводиться або до названих вище видів роботи, або до «написання навчально-методичних посібників», «розробки електронних навчально-методичних комплексів», «участі у роботі методичних комісій та творчих груп МОНмолодьспорту», «публікацій у пресі», що підтримує відірваність ПТО від потреб виробництва. Лише 13 % викладацького складу створюють індивідуальні винаходи та конструкторські проекти, тобто здійснюють зв'язок ПТНЗ з виробництвом шляхом інноваційних розробок.

<sup>80</sup> Лук'яненко Г.І. Методологічні засади розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління [Електронний ресурс] // Розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління: проблеми та перспективи. Матеріали круглого столу (28.10.2010 р., м.Київ). – К.: ПТО НАПН України. – Режим доступу: [http://ipto.kiev.ua/index.php?option=com\\_content&task=blogcategory&id=24&Itemid=26](http://ipto.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=24&Itemid=26)

<sup>81</sup> Головінов В.І. Професійно-технічна освіта України у 1991-2011 роках (перелік головних подій розвитку, проблемні питання, інформаційно-аналітичні, статистичні матеріали) [Електронний ресурс] – К.: Комітет ВР з питань освіти і науки, 2011. - [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=51092&cat\\_id=44731](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=51092&cat_id=44731)

<sup>82</sup> Головінов В. Про сучасні міфи та підводні рифи профтехосвіти України // Освіта України”- 2011. - № №11 (1183). – Режим доступу: [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=B37DEC2394075AB11F58CC6079C67850?art\\_id=49950&cat\\_id=44731](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=B37DEC2394075AB11F58CC6079C67850?art_id=49950&cat_id=44731)

<sup>83</sup> Стан і розвиток професійно-технічної освіти. Узагальнені статистичні матеріали моніторингового дослідження [Електронний ресурс]. – К.: ДПТО МОНмолодьспорт України, 2011. – 88 с. – Режим доступу: [iitzo.gov.ua/files/monitoring\\_pto\\_30412.doc](http://iitzo.gov.ua/files/monitoring_pto_30412.doc)

<sup>84</sup> Профтехосвіта в Україні: цілковита дезорієнтація. Що далі? [Електронний ресурс]. – К.: Рахунокова палата, 2010. – Режим доступу: [http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/printable\\_article/16733248;jsessionid=BFA3836AE7723EF68622E2C057DCDBDD](http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/printable_article/16733248;jsessionid=BFA3836AE7723EF68622E2C057DCDBDD)

<sup>85</sup> Стан і розвиток професійно-технічної освіти. Узагальнені статистичні матеріали моніторингового дослідження [Електронний ресурс]. – К.: ДПТО МОНмолодьспорт України, 2011. – 88 с. – Режим доступу: [iitzo.gov.ua/files/monitoring\\_pto\\_30412.doc](http://iitzo.gov.ua/files/monitoring_pto_30412.doc)



**Застаріла матеріально-технічна база та скорочення чисельності учнів посилюють неефективність функціонування ПТНЗ.** Неможливо досягти результатів, коли матеріально-технічна база ПТНЗ, особливо машинобудівного, аграрного, поліграфічного профілів, транспорту, зв'язку, на 96-98 % фізично й морально застаріла і непридатна для використання в навчальному процесі. В майстернях, на полігонах та навчальних господарствах використовується сільськогосподарська та інша техніка, 60 % якої відпрацювали вже понад 20 років, 36 % функціонує близько 20 років, і лише 4 % – до 10 років. Навчальні заклади не мають сучасних підручників та навчальних посібників: за останні п'ять років видано 16,3 % запланованих найменувань (30 із 183 рукописів)<sup>86</sup>.

**Професійно-технічна освіта, яка має бути орієнтована, перш за все, на регіональні ринки праці, перестала бути цікавою для більшості регіональних керівників органів виконавчої влади.** Сформувався покоління управлінців із твердим переконанням, що проблемами профтехосвіти мають опікуватися в Києві. Чинне законодавство дозволяє спрямовувати на потреби ПТНЗ кошти з бюджетів різних рівнів, але органи місцевої влади у більшості своїй цього не роблять, чекаючи асигнувань з держбюджету. Така ситуація стала причиною фактичної руйнації обласної управлінської ланки системи: за даними МОН в усіх регіонах в обласних управлінських структурах профтехосвітою займаються всього трохи більше ста осіб<sup>87</sup>. Аналогічним чином і значна кількість директорів ПТНЗ переконана, що вони не несуть відповідальності ані перед місцевою владою, ані перед роботодавцями за формування структури і якість підготовки кваліфікованих робітників, за врахування потреби людей та економіки регіону, показників працевлаштування випускників і використання державних коштів.

Мінекономіки, до компетенції якого законодавчо віднесено визначення потреб ринку праці, практично усунулося від виконання своїх повноважень у сфері професійно-технічної освіти, а Мінпраці, якому рішенням Кабміну в лютому 2010 р. доручалося реалізувати це завдання, поінформувало про неспроможність його виконання. Міносвіти ще у 2006 р. свої повноваження щодо держзамовлення передало наказом на керівників закладів профтехосвіти<sup>88</sup>. Професійно-технічні навчальні заклади формують державне замовлення не відповідно до потреб економічних галузей та динаміки їх розвитку, а з урахуванням існуючої кількості учнів і номенклатури професій, орієнтованої на попит вступників. В результаті одночасно за одними професіями фіксується укомплектованість підприємств на рівні 19 %, а за іншими – навантаження на одне вільне робоче місце становить до 1000 %. Не відбулося суттєвих змін і в структурі підготовки фахівців за ліцензованими спеціальностями: частка спеціальностей, орієнтованих на обслуговування фінансово-економічного сектору, превалює над спеціальностями виробничого сектору<sup>89</sup>.

В регіонах не відпрацьовані ефективні механізми взаємодії між соціальними партнерами (об'єднаннями роботодавців та профспілками) та іншими зацікавленими сторонами (галузевими управліннями облдержадміністрацій, службою зайнятості, підприємствами тощо). Щодо заходів з удосконалення працевлаштування випускників, керівники 77 % ПТНЗ зазначають, що їхні навчальні заклади мають договори щодо працевлаштування (але гарантоване працевлаштування надається лише 37 % випускників). Основний перелік заходів має, скоріше інформаційний характер: робота з батьками випускників, день кар'єри, творчі звіти, виставки технічної творчості, рекламні оголошення через Інтернет<sup>90</sup>.

<sup>86</sup> Головінов В. Про сучасні міфи та підводні рифи профтехосвіти України // Освіта України"- 2011. - № №11 (1183). – Режим доступу: [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=B37DEC2394075AB11F58CC6079C67850?art\\_id=49950&cat\\_id=44731](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=B37DEC2394075AB11F58CC6079C67850?art_id=49950&cat_id=44731)

<sup>87</sup> Головінов В.І. Професійно-технічна освіта України у 1991-2011 роках (перелік головних подій розвитку, проблемні питання, інформаційно-аналітичні, статистичні матеріали) [Електронний ресурс] – К.: Комітет ВР з питань освіти і науки, 2011. - [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art\\_id=51092&cat\\_id=44731](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=51092&cat_id=44731)

<sup>88</sup> Там само.

<sup>89</sup> Самойлик К. Замовчування проблем ускладнює реформування освітньої галузі [Електронний документ] // Голос України – № 112 (5112) – 2011. – Режим доступу: [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=1E6717B0883950D9FEC0BBE8B972115D?art\\_id=50605&cat\\_id=44731](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=1E6717B0883950D9FEC0BBE8B972115D?art_id=50605&cat_id=44731)

<sup>90</sup> Стан і розвиток професійно-технічної освіти. Узагальнені статистичні матеріали моніторингового дослідження [Електронний ресурс]. – К.: ДПТО МОНмолодьспорт України, 2011. – 88 с. – Режим доступу: [iitzo.gov.ua/files/monitoring\\_pto\\_30412.doc](http://iitzo.gov.ua/files/monitoring_pto_30412.doc)

Необхідною є децентралізація професійно-технічної освіти, що дозволить гнучко реагувати на регіональні потреби в кваліфікованих робітниках з врахуванням місцевих демографічних та економічних факторів. Роботодавці мають бути долучені до розробки (перегляду) державного стандарту професійно-технічної освіти, зміст, мета та складові якого були спочатку затверджені постановою КМУ № 1135 від 17.08.2002 р, а потім увійшли до Закону України «Про професійно-технічну освіту». 16.11.2011 р. Кабмін України схвалив постанову «Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти», яка стане допоміжним органом реалізації державної політики у галузі освіти, зокрема, у частині забезпечення відповідності змісту ПТО сучасним вимогам економіки.

***Задоволення потреб регіональних ринків праці вимагає більш гнучкої структури управління професійно-технічною освітою, в якій саме регіональний рівень має нести відповідальність за обсяги та якість підготовки робітничих кадрів. Це вимагає перерозподілу обов'язків між органами управління освітою, їх партнерами: органами праці та соціальної політики, державної служби зайнятості, галузевими управліннями облдержадміністрацій, об'єднаннями роботодавців та профспілок.***

### **2.3. Вища освіта України в системі задоволення потреб ринку праці**

У галузі вищої освіти діяльність МОНМолодьспорту спрямована, переважно, на розв'язання внутрішніх питань освітньої галузі<sup>91</sup> (наприклад, розроблення стратегічних та нормативних документів з питань інтеграції вітчизняної вищої освіти до європейського та світового освітнього простору, розширення доступу до здобуття вищої освіти; реалізація Плану дій щодо реформування педагогічної та післядипломної освіти педагогічних працівників тощо). Лише два напрями (розроблення і супроводження нормативно-правової бази з питань працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, вивчення і аналіз стану працевлаштування випускників вищих навчальних закладів та розроблення та реалізація нових підходів до формування, розміщення державного замовлення на підготовку і випуск фахівців з вищою освітою вищими навчальними закладами) так чи інакше стосуються взаємодії системи освіти з ринком праці, але вони не реалізуються МОНМС. Всі інші відбивають відомчі інтереси МНОМС, консервуючи наявний стану речей та зберігаючи статус-кво, який склався.

Наприклад, МОНМС звітує, що «масштабні і багатогранні заходи були здійснені у напрямі удосконалення організації навчально-виховного процесу та оновлення змісту вищої освіти, впровадження інноваційних процесів і технологій в педагогічну практику вищої школи, забезпечення програмно-нормативною та навчально-методичною літературою. У вирішенні зазначених цілей активно діють 70 науково-методичних комісій з вищої освіти на базі 35 провідних вищих навчальних закладів. У їхній роботі беруть участь понад 4 тисячі науково-педагогічних працівників, науковців, у тому числі понад 50 академіків та членів-кореспондентів НАНУ та НАПН України, а також співробітники органів управління освітою і науково-методичних установ. Проведено суттєве оновлення змісту освіти через застосування компетентнісного підходу при його визначенні. Удосконалено структуру освітньо-професійних програм підготовки фахівців за рахунок оптимізації розподілу навчального часу на вивчення всіх циклів нормативних дисциплін: скорочено цикл гуманітарних та соціально-економічних дисциплін зі збільшенням навчального часу на вивчення циклу професійно-орієнтованих дисциплін та практичну підготовку. Реалізувалася Програма підвищення якості фізико-математичної освіти у вищих навчальних закладах на 2009-2012 роки. Нею передбачається розроблення теоретико-методичних, науково-методичних і дидактичних принципів розвитку природничо-математичної освіти, апробація та упровадження нових вітчизняних,

<sup>91</sup> Вища та післядипломна освіта [Електронний ресурс] // Інформаційно-аналітичні матеріали про діяльність МОНмолодьспорту за 2011 рік. – К.: МОНмолодьспорт, 2012. – С. 215-216 – Режим доступу: [www.mon.gov.ua/images/files/rephorma-osv/2011/4.doc](http://www.mon.gov.ua/images/files/rephorma-osv/2011/4.doc)

європейських і світових педагогічних технологій<sup>92</sup>». Як видно, перераховані вище досягнення жодним чином не пов'язані з ринком праці та демонструють повну самозамкненість системи вищої освіти, її відірваність від соціально-економічних реалій та орієнтованість на суто кількісні показники власної діяльності.

Серед вад сучасної освіти роботодавці називають відсутність у самих викладачів практичного досвіду роботи, доступу до новинок ринку в їхній сфері, а також формальний підхід до проходження студентами практики і застаріле обладнання у вишах<sup>93</sup>. На думку роботодавців, найважливіші якості молодих працівників – практично-професійні навички, уміння вирішувати проблемні ситуації та досвід роботи з клієнтами, і саме їх найчастіше не вистачає випускникам ВНЗ (на брак навичок у випускників скаржаться 61 % роботодавців, на невміння вирішувати проблемні ситуації – 38 %, на відсутність навичок роботи з клієнтами – 32 %, на низький рівень знання іноземних мов, малий досвід письмового та усного спілкування, менеджерських і аналітичних вмій, теоретичних знань за фахом – 25 % роботодавців)<sup>94</sup>.

Самооцінка випускників не співпадає з очікуваннями роботодавців: 46 % випускників вважають, що їм бракує знання іноземних мов; 25 % відчують нестачу практичних професійних навичок, 13 % – менеджерських навичок і досвіду роботи з клієнтами, 9 % – аналітичних навичок; 8 % – вміння вирішувати проблемні ситуації (порівняно з 38 % роботодавців). Ще менше випускників усвідомлюють, що їм не вистачає теоретичних знань, досвіду письмового та усного спілкування<sup>95</sup>.

Поступово вивільняється і частка професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, зокрема через прив'язку кількості викладачів до кількості студентів (відповідно до Програми реформ на 2010-2014 рр., співвідношення кількості викладачів до кількості студентів має змінитися з 1:13 до 1:18 у 2014). Можна передбачити, що в першу чергу постраждають технічні та фундаментальні спеціальності (вже сьогодні спостерігається тенденція до об'єднання фізичних і математичних факультетів).

За останні роки склалася неофіційна практика завищення оцінок, тобто фактичної відмови від відрахування студентів із незадовільним рівнем знань та вмій, які не дотримуються вимог академічного навчання (і за умов подальшого зменшення числа викладачів ця ситуація загострюватиметься). Найближчим часом слід чекати збільшення числа випускників ВНЗ, які не володіють базовими основами власної професії.

Крім власне професійно-кваліфікаційної невідповідності формується якісне неспівпадіння характеристик національної робочої сили вимогам інноваційно-технологічної моделі господарства, на яку орієнтується Україна. Невизначеність державних пріоритетів в сфері освіти, зниження якості підготовки фахівців, слабка прив'язка державних програм підготовки до потреб економіки, зниження затребуваності професій науково-технічного спрямування поглиблюють розрив між технологічною складністю робіт та фактичним рівнем професіоналізму працівників.

Вища школа та професійно-технічна освіта значною мірою девальвували цінність освіти, через її неспроможність формувати здатність і готовність до постійного навчання та оновлення наявних практичних навичок. Це призводить до фактичної професійної непридатності значної кількості випускників, закріплюючи відсутність зв'язку між рівнем освіти та рівнем доходів.

<sup>92</sup> Поряд із цим відбувається постійне скорочення викладачів, перш за все, через зменшення кількості студентів та прив'язки кількості викладачів до їх кількості (з 1:13 зараз до 1:18 у 2014; відповідно до Програми економічних реформ). Особливо це стосується як раз технічних та фундаментальних спеціальностей.

<sup>93</sup> Випускники українських ВНЗ очима роботодавців [Електронний ресурс] / А. Кашин, С. Польщикова, Ю. Сахно. – К.: Компас – СКМ, 2012. – 24 с. – Режим доступу: [http://www.yourcompass.org/PDF%20Tables/Employees%20on%20University\\_Graduates.pdf](http://www.yourcompass.org/PDF%20Tables/Employees%20on%20University_Graduates.pdf)

<sup>94</sup> Там само.

<sup>95</sup> Там само.



### 3. Нерозвиненість фундаментальної науки та високопродуктивних наукоємних галузей економіки як негативний чинник розвитку трудового потенціалу

Одним із способів покращення ситуації на ринку праці та сприяння розвитку трудового потенціалу є створення нових робочих місць в інноваційних та високотехнологічних секторах економіки, обсяг яких в Україні є досить обмеженим (за виключенням ІТ-галузі, значна частка якої працює в режимі аутсорсингу, тобто фактично на збільшення ВВП іноземних держав).

Однією з причин низької продуктивності праці є відсутність належного промислового впровадження вітчизняних технологічних розробок та досягнень фундаментальної науки. Цикл «освіта – НДІ – промисловість» розірваний, а цикл «освіта – університетська наука – промисловість» не створений. Як і система освіти, галузь фундаментальної науки замкнена на себе і є відірваною від потреб реального сектору економіки. З одного боку, значна кількість науковців традиційно не цікавиться співпрацею з промисловістю, надаючи перевагу теоретичним дослідженням (особливо в умовах хронічної недостатності матеріально-технічної бази). З іншого – підприємства в умовах відсутності довгострокових планів розвитку, невизначеності загальної економічної ситуації, високого рівня тінізації також не вважають за доцільне вкладати у дорогі інженерні чи технологічні проекти.

В 2011 р. у ВНЗ та наукових установах, що належали до МОНМС, виконувалось 1 144 науково-дослідні роботи з фундаментальних досліджень та 825 прикладних досліджень і розробок, причому фінансування, на відміну світової практики, розподілялося на користь досліджень, не пов'язаних з промисловим виробництвом (фундаментальні та прикладні дослідження) або тими, які були супутніми для освітньо-наукових установ (науково-технічні послуги)<sup>96</sup>.

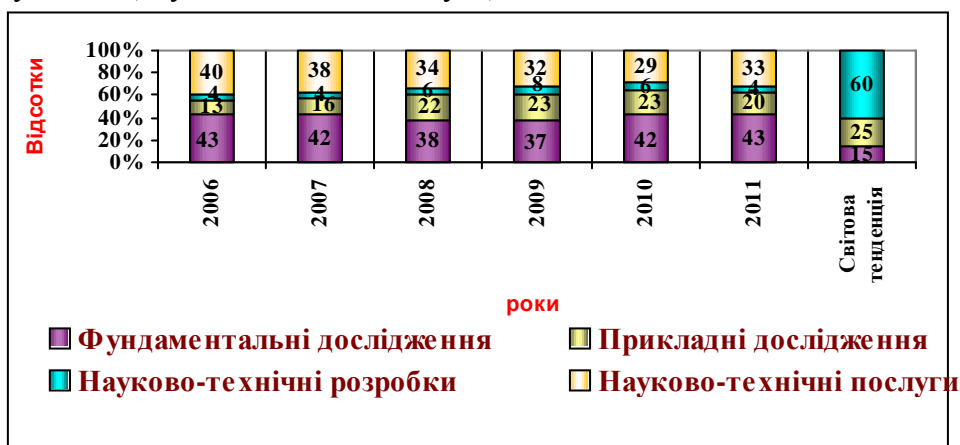


Рис. 3.1. Співвідношення обсягів фінансування досліджень та розробок у вищих навчальних закладах МОНмолодьспорту

<sup>96</sup> Державний комітет статистики України. Інструкція щодо заповнення форми державного статистичного спостереження N 3-наука «Звіт про виконання наукових та науково-технічних робіт» (річна) (п.5) від 20.08.2007 N 306 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=z1036-07>

1.1.6. *Фундаментальні дослідження* - це експериментальні або теоретичні дослідження, що спрямовані на одержання нових знань про закономірності розвитку природи, суспільства, людини, їх взаємозв'язку. Результатом їх виконання є гіпотези, теорії, методи тощо. Фундаментальні дослідження можуть закінчуватися рекомендаціями щодо проведення прикладних досліджень для визначення можливостей практичного використання одержаних наукових результатів, науковими публікаціями тощо. 1.1.7. *Прикладні дослідження* - це оригінальні дослідження, які здійснюються для отримання нових знань, але призначені головним чином для здійснення конкретної практичної мети чи завдання. Прикладні дослідження визначають можливі шляхи використання результатів фундаментальних досліджень, нові методи розв'язання проблем, сформульованих раніше. 1.1.8. *Науково-технічні розробки* - це систематичні роботи, що базуються на існуючих знаннях, отриманих у результаті досліджень і/чи практичного досвіду, і направлені на створення нових матеріалів, продуктів, процесів, пристроїв, послуг, систем чи методів. Ці роботи можуть бути також спрямовані на значне вдосконалення об'єктів, що вже існують. 1.1.14. *Науково-технічні послуги* – це діяльність, що пов'язана з дослідженнями і розробками і сприяє створенню та застосуванню науково-технічних знань. До них належать науково-технічна діяльність бібліотек, музеїв тощо; переклад, редагування тощо науково-технічної літератури; розвідування (геологічні, гідрологічні тощо); збір даних про соціально-економічні явища; розвідка корисних копалин; патентно-ліцензійна діяльність. Науково-технічні послуги не належать до наукових досліджень та розробок.

Джерело: Інформаційно-аналітичні матеріали про діяльність МОНмолодьспорту за 2011 рік. – К.: МОНмолодьспорт, 2012. – С. 288-293

Більша частина розробок впроваджується в навчальний процес, а не доходить до виробництва, тобто працює, по суті, в освітянському циклі (Рис 3.2.). Це різко послаблює сенс наукової діяльності як локомотива розвитку економіки знань та чинника створення високотехнологічних продуктивних робочих місць.

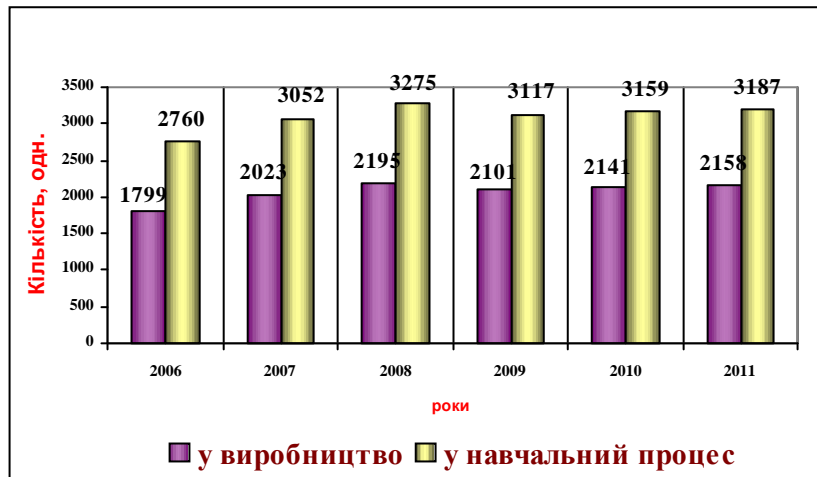


Рис. 3.2. Впровадження результатів НДДКР ВНЗ та наукових установ МОНмолодьспорту  
Джерело: Інформаційно-аналітичні матеріали про діяльність МОНмолодьспорту за 2011 рік. – К.: МОНмолодьспорт, 2012. – С. 288-293

Структура підготовки наукових кадрів свідчить, що більшість досліджень здійснюється в суспільно-гуманітарній сфері (науково-педагогічні кадри з природничих спеціальностей у 2011 р. – 15,4 %, з технічних – 28,6 %, з соціально-гуманітарних – 56 %; структура прийому до докторантури складає: з природничих спеціальностей – 13,4 %, з технічних – 21,3 %, з соціально-гуманітарних – 65,3 %). Головним результатом наукової та науково-технічної діяльності в Україні є розробка нових методів та теорій<sup>97</sup>, а не нових технологій чи видів техніки: 42,5 % від всіх розробок в 2011 р. (69,5 % – у 2006 р.; 43,5 % – у 2007 р., 46,6 % – у 2008 р., 53,4 % – у 2009 р., 41,5 % – у 2010 р.).

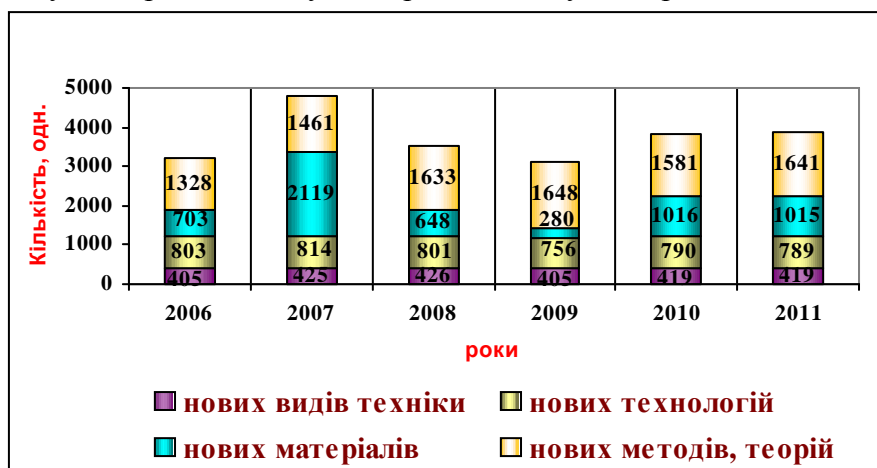


Рис. 3.3. Результативність виконання науково-дослідницьких і конструкторських робіт ВНЗ та наукових установ МОНмолодьспорту,

Джерело: Інформаційно-аналітичні матеріали про діяльність МОНмолодьспорту за 2011 рік. – К.: МОНмолодьспорт, 2012. – С. 288-293

<sup>97</sup> Координація наукової та науково-технічної діяльності вищих навчальних закладів та наукових установ [Електронний ресурс] // Інформаційно-аналітичні матеріали про діяльність МОНмолодьспорту за 2011 рік. – К.: МОНмолодьспорт, 2012. – С. 288-293 – Режим доступу: [www.mon.gov.ua/images/files/tephorma-osv/2011/4.doc](http://www.mon.gov.ua/images/files/tephorma-osv/2011/4.doc)

Чисельність науковців (у визначенні Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» від 13 грудня 1991 року N 1977-XII<sup>98</sup>) протягом двадцяти років зменшилася з 295 010 (1991 р.) до 84 969 (2011 р.) і продовжує зменшуватися, що вкладається в уявлення про вплив інтелекту, як зовнішній, так і внутрішній. Проте за цей самий період в Україні зростає кількість кандидатів наук з 57 610 осіб (1991 р.) до 84 979 осіб (2011 р.), а докторів наук – із 8 133 (1991 р.) до 14 895 (2011 р.). Таким чином, кількість наділених ступенем осіб вже на 17,6 % перевищує чисельність науковців<sup>99</sup>.

Відбувається девальвація наукових ступенів, їх відчуження від реальної дослідницької діяльності. Національне наукове середовище як сфера прикладення праці не надає змоги для повної самореалізації вчених (перш за все, природничих, фізичних та математичних спеціальностей), які залишають вітчизняну науку (заради інших сфер економіки, або на користь еміграції). Стан фундаментальної науки в Україні гальмує впровадження конкурентоспроможних розробок у реальний сектор економіки, розвиток власного високотехнологічного виробництва з високою доданою вартістю, яке дозволило би зайняти висококваліфікованих спеціалістів і збільшити рівень доходів населення.

#### 4. Недостатня участь роботодавців у підвищенні якості трудового потенціалу

Ефективність виробництва лише на 30–35 % залежить від інвестицій, решта – від якості трудового потенціалу, рівня кваліфікації працівників<sup>100</sup>, але **роботодавці не зацікавлені вкладати кошти в професійне навчання**, намагаючись економити на робочій силі та неохоче спрямовуючи інвестиції в людський капітал. Це сповільнює технологічно-інноваційний розвиток та знижує конкурентоспроможність суб'єктів господарювання. В умовах фінансово-економічної та соціальної нестабільності, низького рівня впровадження сучасних технологій, відсутності інтенсивного розвитку високотехнологічних галузей економіки та зрозумілої економічної стратегії держави, людський капітал є недостатньо привабливим об'єктом інвестування для суб'єктів господарювання, які орієнтовані на вирішення поточних проблем<sup>101</sup>.

Ефективною з точки зору прогнозування потреби в кадрах є поведінкова модель, орієнтована на досягнення стратегічних інтересів, яка базується на довгостроковому плануванні. На формування такої моделі безпосередньо впливають основні тенденції соціально-економічного розвитку, а тому в українському суспільстві бідності відбулася переорієнтація з довгострокової моделі поведінки на короткострокову. В умовах невизначеності та орієнтації на швидкий прибуток використання довгострокової моделі є збитковим, а прибуткові короткострокові угоди примушують економічних агентів відмовитися від моделі, заснованої на довгострокових інтересах. В Україні співпраця між різними учасниками ринку праці не сформована; немає ані нормативного підґрунтя, ні політичної волі щодо розв'язання проблем якісного наповнення ринку праці в контексті реалізації загальної економічної стратегії держави. *Україна опинилась в інституційній пастці, коли неможливо узгодити ефективний розвиток і короткострокову модель поведінки.*

<sup>98</sup> Згідно Ст.1 ЗУ «Про наукову та науково-технічну діяльність», вчений – це фізична особа (громадянин України, іноземець або особа без громадянства), яка має повну вищу освіту та проводить фундаментальні та (або) прикладні наукові дослідження і отримує наукові та (або) науково-технічні результати (із змінами, внесеними згідно із Законами № 1646-III від 06.04.2000, № 1316-IV від 20.11.2003); науковий працівник – вчений, який за основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно займається науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації (в редакції Закону N 1646-III від 06.04.2000).

<sup>99</sup> Соловйов В. Про систему цінностей і цінність науки [Електронний ресурс]. – Дзеркало тижня. – 2012. - № 31. – Режим доступу: [http://dt.ua/SCIENCE/pro\\_sistemu\\_tsinnostey\\_i\\_tsinnist\\_nauki-108323.html](http://dt.ua/SCIENCE/pro_sistemu_tsinnostey_i_tsinnist_nauki-108323.html)

<sup>100</sup> Заюков І.В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві / І. В. Заюков, Н. О. Коваль // Економічні науки. – 2006. – №5. – С. 34–39. [Електронний ресурс]. – Режим: [www.rusnauka.com/7\\_DN\\_2007/Economics/20575.doc](http://www.rusnauka.com/7_DN_2007/Economics/20575.doc)

<sup>101</sup> Подра О.П. Інвестиції в професійне навчання як інструмент накопичення специфічного людського капіталу / О.П. Подра // Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка» Випуск 5/2. – 2011. – С. 126-132. – Режим доступу: <http://www.vestnikdnu.com.ua/archive/201152/126-132.pdf>

За даними Державного центру зайнятості, за видами професійного навчання роботодавці надають перевагу стажуванню на робочому місці. Йдеться про організацію на базі власного підприємства стажування *навчених* фахівців, або про *підвищення фахового рівня працівників або майбутніх кандидатів на робочі місця на базі навчальних закладів державної служби зайнятості*<sup>102</sup>. Отже, роботодавці не готові брати на себе навчання працівників відповідно до власних вимог, перекладаючи його на державу або комунальні установи. Про це ж свідчить і дослідження НАПН України (таблиці 4.1 та 4.2).

Таблиця 4.1.

**Рівень готовності роботодавців взяти участь у покращенні професійно-технічної освіти**

Галузь народного господарства	Кількість роботодавців, готових зробити свій внесок у покращення професійно-технічної освіти	
	За самооцінкою, %	За реальним станом, %
Важка промисловість	78	3
Будівельна промисловість	96	86
Торгівля та ресторанний сервіс	97	90

*Джерело: Григор'єва В. Основні наукові результати дослідження проблеми соціального партнерства // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи, 2012. – Вип. 2. – 220 с<sup>103</sup>.*

Таблиця 4.2.

**Показники готовності роботодавців взяти участь у покращенні професійно-технічної освіти в галузевому розрізі по видах допомоги**

Галузь народного господарства	Готові надати ( % )			
	пораду щодо покращення навчальних програм	матеріали для навчання	обладнання для навчання	грошову допомогу
Важка промисловість	17	7	5	1
Будівельна промисловість	20	22	24	24
Торгівля та ресторанний сервіс	15	23	27	26

*Джерело: Григор'єва В. Основні наукові результати дослідження проблеми соціального партнерства // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи, 2012. – Вип. 2. – 220 с<sup>104</sup>.*

Найменше готові до участі в навчанні працівників експортноорієнтовані підприємства важкої промисловості, які створюють на сьогодні основну частину національного виробництва. Галузі, які складаються в основному з малих та середніх підприємств, спрямованих на внутрішній попит (будівництво та сфера послуг), скоріше готові долучитися до навчання працівників. Проте значна кількість роботодавців (у т.ч. недержавної форми власності) переконана, що держава має за кошти бюджету забезпечити їх кваліфікованими працівниками, і при цьому вони не обтяжують себе не тільки вкладанням коштів в розвиток навчальної матеріально-технічної бази освіти, а

<sup>102</sup> Ринок праці: найбільш затребувані професії України за підсумками квітня 2012 р. [Електронний ресурс] - Державний центр зайнятості, 2012. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/printable\\_article?art\\_id=241218](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=241218)

<sup>103</sup> Григор'єва В. Основні наукові результати дослідження проблеми соціального партнерства [Електронний ресурс] // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / [редкол. : В.О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: ІІТО НАПНУ, 2012. – С. 5-16. – Режим доступу: [http://www.ipto.kiev.ua/files/zbirnik\\_naukovix\\_ptaz/modernizaciya/zbirnik\\_27\\_02\\_2012.pdf](http://www.ipto.kiev.ua/files/zbirnik_naukovix_ptaz/modernizaciya/zbirnik_27_02_2012.pdf)

<sup>104</sup> Там само.

навіть забезпеченням виробничої практики (при тому, що в промисловості понад 70 % підприємств – недержавної форми власності, в аграрному секторі – понад 90 %, в ресторанному та готельному бізнесі, торгівлі – 100 %) <sup>105</sup>. Роботодавці висувають підвищені вимоги до якості професійної підготовки кадрів, їх досвіду роботи, пропонуючи мінімальний рівень заробітної плати навіть висококваліфікованим працівникам <sup>106</sup>.

Європейська та світова практика свідчить про необхідність фінансування підготовки робітників за рахунок визначених законодавством обов'язкових відрахувань з доходів підприємств. У Франції підприємства відраховують на ці цілі 17,96 % від суми своїх доходів, в Австрії – 22,26 %, а у Німеччині функціонує система двоканального фінансування (55 % витрат з державного фінансування та 44 % приватних витрат від загального фінансування професійної освіти і навчання). Державні витрати поділяються на центральний, регіональний та місцевий рівні і складають: в Німеччині – 39,04 % (центральний), 47,35 % (регіональний), 13,61 % (місцевий); в Австрії – 72,72 % (центральний), 25,16 % (регіональний), 2,11 % (місцевий). Подібний розподіл існує і в інших розвинутих країнах <sup>107</sup>, проте паралельно існують і виважені системи професійних кваліфікацій; держава гарантує роботодавцям належний рівень підготовки фахівців.

Ст. 29 ЗУ «Про професійно-технічну освіту» зобов'язує підприємства, установи, організації незалежно від форм власності надавати учням, слухачам професійно-технічних навчальних закладів оплачувані робочі місця або навчально-виробничі ділянки для проходження виробничого навчання чи виробничої практики. Замовники підготовки кваліфікованих робітників зобов'язані відповідно до укладених угод перераховувати кошти на зміцнення навчально-виробничої бази, безоплатно передавати для навчальних цілей професійно-технічним навчальним закладам приміщення, споруди, обладнання, техніку, інструменти, матеріали, енергоносії, науково-технічну інформацію, нові технології виробництва тощо. Законодавчо визначено, що керівники підприємств за невиконання зазначених положень несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. За цими самими принципами створено й затверджено Порядок надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики.

Поклавши на роботодавців обов'язки та відповідальність, законодавець при цьому не передбачив для них жодних прав і гарантій щодо кількості і якості підготовки робітничих кадрів за їхнім замовленням, а також щодо ефективності використання вкладених ними фінансових і матеріальних ресурсів. В результаті у багатьох випадках виникла додаткова напруженість у відносинах між потенційними соціальними партнерами, особливо в організації виробничої практики на виробництві. Переважна більшість підприємств не розробляють і не реалізують відповідні програми професійного розвитку молодих робітників та не виділяють кошти на ці цілі. Непоодинокими є факти використання випускників ПТНЗ не за набутою ними професією чи рівнем кваліфікації, виплати їм низької заробітної плати, відсутність наставництва, механізмів стимулювання їх зацікавленості у професійному зростанні тощо. Це призводить до відпливу частини випускників з підприємств та посилює їхнє бажання до перекваліфікації.

Більшість роботодавців вважають випускників навчальних закладів недостатньо кваліфікованими, і ринок праці перетворюється на «ланцюжок очікувань», який розставляє претендентів залежно від рівня освіти, де найменш освічені претенденти постійно відтісняються в кінець, утворюючи вторинний ринок праці. З цієї точки зору,

<sup>105</sup> Головінов В. Про сучасні міфи та підводні рифи профтехосвіти України // Освіта України” - 2011. - № №11 (1183). – Режим доступу: [http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=B37DEC2394075AB11F58CC6079C67850?art\\_id=49950&cat\\_id=44731](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?jsessionid=B37DEC2394075AB11F58CC6079C67850?art_id=49950&cat_id=44731)

<sup>106</sup> Ринок праці: найбільш затребувані професії України за підсумками квітня [Електронний ресурс]. – Державний центр зайнятості, 28.05.2012 - Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/printable\\_article?art\\_id=241218](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=241218)

<sup>107</sup> Зміст професійно-технічної освіти [Електронний ресурс] // Портал «Овіта і наука», 2011. – Режим доступу: [http://firstedu.com.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=758:2011-10-02-15-30-54&catid=1:osvukr&Itemid=18](http://firstedu.com.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=758:2011-10-02-15-30-54&catid=1:osvukr&Itemid=18)



втрата статусу диплома неминуча, адже вона є способом управління робочою силою, за якого завдяки безробіттю існує можливість знижувати плату освіченим працівникам<sup>108</sup>.

**Проблемним залишається і питання ліцензування діяльності з надання освітніх послуг.** Періодичне оновлення порядку ліцензування суттєво нічого не змінює – як і раніше, ця процедура не дозволяє оперативно та гнучко реагувати на потреби роботодавців. Роботодавці, які здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо на виробництві, роблять це, по суті, незаконно (ліцензії мають 6-7 % підприємств, причому лише на частину професій<sup>109</sup>). Водночас, ПТНЗ проліцензували понад 500 професій, хоча на підприємствах їх застосовується лише близько 400<sup>110</sup>. 100 професій є апіорі не затребуваними, хоча ПТНЗ продовжують навчати за ними. Ускладнює ситуацію й старіння робітничих кадрів (середній вік складає більше 50 років).

Не узгоджується з ринковими відносинами і принципами також затвердження обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів за кожною окремою професією. Вони мають регулюватися з урахуванням реальної потреби на регіональному ринку праці, а ліцензування підприємств, які займаються професійним навчанням своїх робітників на виробництві, доцільно передати на регіональний рівень.

## **5. Пасивне ставлення працівників до власної ролі на ринку праці**

Однією зі значних проблем, подолання яких є критичним для підвищення якості трудового потенціалу, є втрата зацікавленості до праці у сфері виробництва як основного джерела засобів існування та способу самоутвердження в суспільстві, самореалізації особистості<sup>111</sup>. Це є наслідком перебудови мотивів, цінностей і настанов трудової поведінки в контексті сформованої культури бідності й орієнтації на короткострокові цілі.

Головна риса культури бідності – впевненість в тому, що людина залежить виключно від зовнішніх обставин і є пасивним об'єктом економічних відносин. Так, європейська політика створення нових робочих місць йде шляхом реструктуризації підприємств та створення умов, сприятливих для розвитку підприємництва й самозайнятості населення (малі і середні підприємства розглядаються як джерело додаткових вакансій та засіб полегшення перерозподілу робочої сили<sup>112</sup>). Вона базується на заохоченні власної ініціативи працівників та розподілі відповідальності між різними сторонами ринку праці. В Україні ж значна частка населення не переймає відповідальність щодо забезпечення себе роботою, перекладає її на інших, а у проблемах звинувачує оточуючих (роботодавців, систему освіти, державу) чи несприятливі обставини. І навпаки – патерналістська політика держави, спрямована не на створення продуктивних робочих місць, а на підтримку найменш активної частини суспільства, послаблює мотивацію до економічної активності, закріплює пасивність потенційних та реальних працівників, які відмовляються від перекваліфікації (навіть за державний рахунок). Занепадає трудова й підприємницька ініціатива, закріплюється уявлення про неможливість досягти гідного рівня життя шляхом легальної економічної діяльності, зникає мотивація до праці взагалі й за набутою професією зокрема, підвищується готовність до участі у тіньовій економіці, до отримання «легких» грошей, часто поза виробничою сферою і правовим полем<sup>113</sup>.

Базовою стає орієнтація на виживання; зневажається цінність освіти, науки, інтелекту, професіоналізму та гідної праці, які не приносять швидкої вигоди. За умов,

<sup>108</sup> Разумова, Т. О. Випускники вузов на рынке труда России [Текст] / Т. О. Разумова. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. – 232 с с. 100, 117-118

<sup>109</sup> Моніторинг стану професійно-технічної освіти та альтернативні пропозиції щодо її модернізації [Електронний документ]. – К.: Центр освітнього моніторингу, 2010. - Режим доступу: [www.civicua.org/main/data?t=3&c=1&q=1463247](http://www.civicua.org/main/data?t=3&c=1&q=1463247).

<sup>110</sup> Там само.

<sup>111</sup> Концепція створення системи підвищення престижності продуктивної та суспільно значущої праці в Україні [Електронний документ]. – Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2008. – 18 с. – Режим доступу: [ir.lg.ua/docs/Konceptsiy\\_truda.doc](http://ir.lg.ua/docs/Konceptsiy_truda.doc)

<sup>112</sup> Теоретичні та прикладні засади інвестиційно-інноваційного розвитку економіки та ринку праці в Україні: Монографія / Наук. ред. В.Г.Федоренко.– К.: ІПК ДСЗУ, 2007. – 317 с.

<sup>113</sup> Сташенко О. Виступ «Молодіжна зайнятість: виклики та шляхи впливу профспілок» (м. Київ, 21-22.03.2012) [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/file/link/237601/file/Dopovid\\_Stashenko.doc](http://www.dcz.gov.ua/file/link/237601/file/Dopovid_Stashenko.doc)

коли вищий рівень професійної майстерності не завжди супроводжується зростанням рівня заробітної плати, переважна більшість працівників не бачить сенсу вкладати кошти у власний розвиток: у чверті вакансій пропонується мінімальна заробітна плата (а у західних регіонах у кожній другій-третій), причому питома вага таких пропозицій постійно зростає, а частка робочих місць з більш високим рівнем оплати праці неухильно скорочується<sup>114</sup>. Працівники не мають достатніх гарантій того, що інвестиції в самоосвіту виправдаються<sup>115</sup>, а тому не займаються підвищенням власної кваліфікації. Додаткову роль грає і висока плинність кадрів, спричинена низькою зарплатою, неналежними умовами праці, транспортною недоступністю місця роботи.

Наслідком деформацій в оплаті праці висококваліфікованих фахівців порівняно із низькокваліфікованими стало падіння престижності знань, втрата значення професійної майстерності, зниження якості навчання, переважання настанов щодо незначного впливу трудових зусиль на моральну і матеріальну оцінку праці<sup>116</sup>. Поглиблюється відчуження людини від результатів її активності, особа не бачить необхідності добросовісної і результативної праці, складає з себе відповідальність за плоди власної роботи. Формальна освіта, підтверджена атестатами і дипломами, дедалі менш відбиває реальний рівень знань і навичок, не формуються трудова мотивація та розуміння необхідності якісної освіти. На ринок виходять малокваліфіковані фахівці, що посилює суспільну зневагу до освіти й інтелектуального продукту. В кваліфікованих спеціалістів виникає хронічне відчуття недооцінки їх вкладу, що тягне за собою вимивання трудових ресурсів високої якості з національного ринку праці через еміграцію або самоусунення.

Як наслідок, в сфері професійно-технічної освіти головними критеріями обрання того чи іншого закладу як для батьків, так і для абітурієнтів стають наявність знайомих, друзів, родичів, які навчаються (навчались) в даному закладі, прості умови до вступу, зручне місце розташування, а матеріально-технічне забезпечення ПТНЗ, майбутнє працевлаштування не є першочерговими. Для 65 % найважливішим критерієм майбутньої роботи є гідний рівень заробітної плати, для 55 % – доброзичливий колектив; для 50 % – комфортні умови праці; можливість професійного зростання знаходиться лише на четвертому місці (47 %), а одразу після нього йде зручний графік роботи (46 %). Три останні місця посідають відповідно високий рівень самостійності в роботі (20 %), відповідність роботи спеціальності (21 %) та цікавий і творчий характер роботи (26 %)<sup>117</sup>. Наочною є орієнтація на критерії, не пов'язані з професіоналізмом та вимогами до кваліфікації, тобто зв'язок між освітою, місцем роботи та самореалізацією втрачено.

В сфері вищої освіти велику роль відіграє образ престижності тієї чи іншої спеціальності: «мода» на юристів та економістів, зокрема, підтримується мас-культурою, що позначається на виборі професії за відсутності системи профорієнтації. Важливою є і можливість (часто удавана) «багато заробляти» після закінчення ВНЗ, хоча достовірних даних щодо низької зарплати в «технарів» немає; спрацьовують стереотипи. Абітурієнти уникають технічних спеціальностей як складніших для опанування, особливо з огляду на зниження рівня математичної та фізичної освіти в школі та освітнього рівня як такого<sup>118</sup>.

Окрему проблему складає фактична відсутність «соціальних ліфтів» – високий рівень кваліфікації та професіоналізму не є запорукою кар'єрного просування; в значній кількості випадків головними критеріями є родинні чи приятельські зв'язки, наявність додаткових домовленостей тощо. Держава, потребуючи активної участі населення у економічній розбудові, не створює мотивацію для високопродуктивної праці.

<sup>114</sup> Репіч А. Оплата праці: на що сподіватися далі? // Профспілкові вісті. – 2012 – № 35 (653). – Режим доступу: [http://www.psv.org.ua/arts/Ludina\\_i\\_pracia/view-1112.html](http://www.psv.org.ua/arts/Ludina_i_pracia/view-1112.html)

<sup>115</sup> Вдовіна Г.О. Аналіз ринку праці: пропозиція та попит на неї, 2011 <http://libfor.com/index.php?newsid=764>

<sup>116</sup> Концепція створення системи підвищення престижності продуктивної та суспільно значущої праці в Україні [Електронний документ]. – Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2008. – 18 с. – Режим доступу: [ir.lg.ua/docs/Konceptsiy\\_truda.doc](http://ir.lg.ua/docs/Konceptsiy_truda.doc)

<sup>117</sup> Стан і розвиток професійно-технічної освіти. Узагальнені статистичні матеріали моніторингового дослідження [Електронний ресурс]. – К.: ДПТО МОНмолодьспорт України, 2011. – 88 с. – Режим доступу: [iitzo.gov.ua/files/monitoring\\_pto\\_30412.doc](http://iitzo.gov.ua/files/monitoring_pto_30412.doc)

<sup>118</sup> Совсун І. Держзамовлення-2012: яке майбутнє замовляє держава? [Електронний ресурс] // Дзеркало тижня. – 2012. – № 30. – Режим доступу: [http://dt.ua/EDUCATION/derzhzamovlennya-2012\\_yake\\_maybutne\\_zamovlyae\\_derzhava-107899.html](http://dt.ua/EDUCATION/derzhzamovlennya-2012_yake_maybutne_zamovlyae_derzhava-107899.html)

## **II. НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Підготовка кваліфікованих кадрів відповідно до потреб економіки країни та регіональних ринків праці є одним із пріоритетних напрямів діяльності центральних органів виконавчої влади і першорядним завданням вищих та професійно-технічних навчальних закладів. Ця сфера потребує зміни підходів до регулювання, проте окремі заходи державної політики не можуть і не мають підмінити собою розробку цілісної стратегії розвитку трудового потенціалу та ринку праці в Україні. ***Перш за все, необхідно чітко визначити стратегічні цілі й завдання, які постають перед державою у сучасних соціально-демографічних умовах, та з урахуванням пріоритетів економічного розвитку. Необхідною є реалізація цілісної стратегії розвитку національного трудового потенціалу, узгодженої з інвестиційною, промисловою, податковою, демографічною, освітньою та соціальною політикою.***

Визначати шляхи розвитку трудового потенціалу та ринку праці повинні міністерства і відомства, які відповідають за розробку і реалізацію політики держави в соціально-економічній сфері: Міністерство економічного розвитку і торгівлі України та Міністерство соціальної політики України із залученням Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Міністерства фінансів України, Міністерства аграрної політики та продовольства України, Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Міністерства інфраструктури України, Державного агентства з питань науки, інновацій та інформатизації та інших міністерств і відомств, які мають у підпорядкуванні навчальні заклади (Міністерство охорони здоров'я України, Міністерство внутрішніх справ тощо).

Основою для планів розвитку трудового потенціалу (на 5-10 років) мають стати довгострокові стратегії розвитку України (зокрема, засновані на планах демографічного, економічного та науково-технічного розвитку територій; поліпшення стану здоров'я і освітнього потенціалу населення; трудової, професійної, територіальної мобільності громадян; перспективних планах розвитку галузей, підприємств, установ та організацій тощо). Успішна розробка та реалізація довгострокової національної стратегії розвитку національного трудового потенціалу дозволить:

1) посилити конкурентоспроможність і ефективність економіки України шляхом підвищення якості робочої сили та зацікавленості роботодавців у інвестуванні в соціальний капітал;

2) збільшити питому вагу високопродуктивних технологічних робочих місць (в т.ч., на малих і середніх підприємствах) завдяки визначенню пріоритетів розвитку економіки та стабілізації стосунків між соціальними партнерами;

3) підвищити ефективність використання бюджетних коштів у сфері освіти та забезпечити належну якість освітніх послуг, залучивши до їх визначення і надання соціальних партнерів (зокрема, суб'єктів господарювання);



4) підвищити рівень та змінити структуру доходів найманих працівників (зокрема, науковців, професорсько-педагогічного складу вищої та професійно-технічної освіти) на користь збільшення частки доходів від праці, знизивши бідність працюючого населення і посиливши мотивацію до продуктивної праці;

5) збільшити частку недержавного фінансування освітніх програм та рівень участі роботодавців у визначенні напрямів розвитку освіти і науки, а також запровадженні механізмів оцінки і контролю ефективності діяльності ВНЗ та ПТНЗ, пов'язаних із кількісними та якісними (професійна мобільність) показниками працевлаштування випускників;

6) впровадити моделі неперервної освіти і навчання, в т.ч., на базі недержавних закладів (організацій)

7) посилити інвестиційну привабливість фундаментальної та інженерної науки, вищої і професійно-технічної освіти.

Загалом, здійснення довгострокової політики розвитку трудового потенціалу означає переорієнтацію на забезпечення продуктивної зайнятості і запровадження принципів гідної праці, а отже вимагає розв'язати наступні об'ємні завдання:

- підвищити ефективність державного управління ринком праці та розвитком трудового потенціалу;
- створити стратегічні прогнози кадрових (освітньо-кваліфікаційних) потреб ринку праці відповідно до цілей економічної політики на підставі соціально-демографічного аналізу та даних щодо регіонального розвитку;
- узгодити ринок освітніх послуг із потребами розвитку трудового потенціалу шляхом визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців згідно з потребами національної і регіональних економік та залучення роботодавців до процесу підготовки кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня;
- постійно модернізувати освітній простір з урахуванням вимог економіки знань до підвищення ролі соціального капіталу, оновлювати інформаційно-методичні матеріали, забезпечити умови підвищення кваліфікації викладацького складу тощо;
- збільшити питому вагу високотехнологічних і продуктивних робочих місць, сприяти розвитку фундаментальної науки та наукоємних галузей економіки;
- створити сприятливі умови для посилення мотивації працівників до легальної і продуктивної зайнятості та подолання патерналістських настанов.

## **1. Задля підвищення ефективності державного управління ринком праці необхідно:**

1.1. На виконання Ст. 8 Закону України «Про основи національної безпеки України» щодо зміцнення трудових ресурсів потенціалу держави як основного напрямку реалізації державної політики у сфері національної безпеки **систематизувати нормативне забезпечення ринку праці, узгодивши як відповідні законодавчі акти, так і підзаконні акти різних міністерств і відомств, та забезпечити виконання (або визнати нечинність на підставі прийняття новіших нормативних актів, які регулюють відповідну сферу):**

- Ст. 18 ЗУ «Про освіту» та Ст. 27 ЗУ «Про вищу освіту» щодо визначення визначення Кабміном мережі ВНЗ державної і комунальної форм власності
- Розпорядження Кабміну 22.07.2009 р. № 851-р щодо розробки Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 р.
- Державної національної програми «Освіта» («Україна XXI століття»), зокрема, в частині:
  - реорганізації мережі навчально-виховних закладів з урахуванням державних вимог до рівня й обсягу фахової підготовки;

- розробки науково обгрунтованих методик визначення перспективних потреб держави у фахівцях з різним рівнем кваліфікації та обсягів їх підготовки у професійних та вищих навчальних закладах.
- Рішення РНБОУ «Про заходи щодо подолання демографічної кризи та розвитку трудових ресурсного потенціалу» щодо удосконалення механізму визначення потреби ринку праці у фахівцях з вищою освітою та кваліфікованих робітниках відповідно до прогнозних показників розвитку сфер економіки та регіонів;
- Розпорядження Кабміну України № 886-р від 17.10.2007 р. «Про схвалення плану заходів, спрямованих на задоволення потреби ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах», зокрема в частинах:
  - усунення перешкод, що виникають під час здійснення закупівлі за державні кошти послуг з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних, зокрема за робітничими професіями;
  - розробки регіональних програм підготовки кваліфікованих робітничих кадрів;
  - розробки та подання проекту порядку формування та розміщення державного замовлення на підготовку науково-педагогічних і кваліфікованих робітничих кадрів для задоволення державної потреби та контролю за його виконанням, а також механізму визначення обсягу потреби ринку праці у таких кадрах.
- Рішення РНБОУ від 07.10.2009 р. «Про розбудову і модернізацію інфраструктурних систем економіки і систем життєзабезпечення» щодо розробки та запровадження механізму визначення обсягу потреби ринку праці у кваліфікованих кадрах на поточний рік, середній та довгостроковий періоди, а також розрахунку вартості підготовки фахівця, які мали стати основою для формування державного замовлення за видами і напрямками системи підготовки кадрів;
- Програми реформ на 2012-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» в частині постановки завдання затвердження методики розрахунку вартості підготовки одного фахівця;
- Постанови Верховної Ради України від 04.06.2004 р. № 1755 «Про стан і перспективи розвитку вищої освіти в Україні» щодо перегляду форм статистичної звітності ВНЗ та приведення їх у відповідність із вимогами Закону України «Про вищу освіту» шляхом внесення до державної статистичної звітності (форма № 2-3 НК «Звіт вищого навчального закладу на початок навчального року») показників кількості отриманих підтверджень про працевлаштування випускників; кількості закріплених на підприємствах протягом трьох років випускників (у тому числі забезпечених житлом); вартості навчання одного студента за весь цикл;
- Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року (затверджена Постановою Кабінету міністрів України від 15.10.2012 № 1008).

## **1.2. Переглянути систему збирання та обробки даних щодо стану та перспектив розвитку ринку праці, а саме:**

- зважаючи на схвалення Стратегії інноваційного розвитку України в умовах глобалізаційних викликів на період з 2010 до 2020 року, розробити комплексний підхід до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфери у кваліфікованих спеціалістах і робітниках з урахуванням структури національної економіки;
- запровадити на регулярній основі репрезентативне національне Обстеження працездатного населення з проблем зайнятості з метою визначення показників освітньо-професійної відповідності, а також обсягів вертикальної (висхідної чи нисхідної) та горизонтальної (зміна виду діяльності) мобільності працівників
- забезпечити розробку методології збору та визначення даних щодо:
  - кваліфікаційного складу працівників та його відповідності отриманій ними освіті;
  - реального співвідношення попиту й пропозиції кадрів на ринку праці України;

- глибини та якісних характеристики розходження між запитом роботодавців та пропозицією з боку населення та закладів освіти;
- освітніх та професійні груп, які найбільше / найменше потерпають від ОКД;
- характеристик робочих місць, для яких проблема ОКД є найгострішою;
- соціально-демографічних та регіональних показників розбалансування потреб економіки та професійної пропозиції наявного людського потенціалу.

### **2.3 метою узгодження ринку освітніх послуг із потребами розвитку трудового потенціалу доцільно:**

**2.1 Оптимізувати мережу ВНЗ та ПТНЗ, які отримують фінансування з державного бюджету, переглянути перелік напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у ВНЗ та ПТНЗ.**

**2.2. Посилити співпрацю між закладами освіти і роботодавцями та поширити практику укладання тристоронніх договорів про співпрацю з підприємствами, установами та організаціями.**

**2.3 Розвивати систему професійної орієнтації та безперервної професійної освіти громадян, зокрема:**

- постійно інформувати населення та заклади освіти про кон'юнктуру ринку праці з метою забезпечення якісного планування підготовки кадрів;
- удосконалити процедуру ліцензування професійної підготовки з метою усунення дисбалансу між ринком освітніх послуг та ринком праці та підвищення оперативності й гнучкості реагування на потреби роботодавців;
- узгодити з ринковими відносинами і принципами затвердження обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів за кожною окремою професією (регулювання з урахуванням реальної потреби на регіональному ринку праці; передача ліцензування підприємств, які займаються професійним навчанням своїх робітників на виробництві на регіональний рівень тощо).

**2.4 Відновити безпосередній зв'язок між виділенням бюджетних коштів вищим і професійним навчальним закладам та результатами їх використання:**

- вдосконалити статистичну звітність з метою контролю показників держзамовлення на підготовку кадрів та моніторингу його фактичного виконання;
- трансформувати підходи до обґрунтування державного замовлення на підготовку кадрів (на підставі прогнозних показників стану ринку праці), запровадити систему тендерів на його розміщення та надання державної підтримки у підготовці спеціалістів за професіями, щодо яких утворився дефіцит на ринку праці. Нові підходи до механізму формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів мають передбачати визначення в ньому повноважень заінтересованих центральних та місцевих органів виконавчої влади, соціальних партнерів, роботодавців, навчальних закладів. Має бути чітко визначено, на кого розповсюджується задекларована чинним законодавством гарантія держави на отримання першого робочого місця;
- внести в паспорти бюджетних програм з підготовки кадрів за державним замовленням показники, за якими можливо здійснювати моніторинг його виконання (обсяги держзамовлення з прийому та випуску, відсоток виконання державного замовлення, показники працевлаштування підготовлених фахівців за отриманою спеціальністю);
- створити незалежну систему контролю якості підготовки фахівців та працівників із залученням представників сторони роботодавців;
- запровадити постійний моніторинг потреби роботодавців різних форм власності у працівниках на підставі даних (від ДСЗ та приватних агенств) про вакантні посади та вільні робочі місця з метою створення відповідної бази даних для навчальних закладів, а також моніторинг працевлаштування випускників, їх закріплення на першому робочому місці (на підприємстві, в організації) та професійного просування;

**2.5. Децентралізувати професійно-технічну освіту, що дозволить гнучко реагувати на регіональні потреби в кваліфікованих робітниках з врахуванням місцевих демографічних та економічних факторів:**

- переглянути розподіл обов'язків між органами управління освітою, їх партнерами: органами праці та соціальної політики, державної служби зайнятості, галузевими управліннями облдержадміністрацій, об'єднаннями роботодавців та профспілок у сфері професійно-технічної освіти;
- долучити роботодавців до розробки (перегляду) державного стандарту професійно-технічної освіти.

**2.6. Підвищити рівень самостійності вищих навчальних закладів, стимулювати їх до залучення позабюджетних коштів та нарощування обсягів власної навчально-виробничої діяльності.**

**3. З метою розвитку фундаментальної науки та наукоємних галузей економіки:**

3.1. Визначити державні пріоритети технологічного розвитку та забезпечити належне фінансування відповідних галузей (у тому числі, в сфері вищої освіти), пов'язаних із переходом до нових технологічних укладів.

3.2. Покращити матеріально-технічне оснащення й забезпечити осучаснення дослідницьких лабораторій вищих навчальних закладів, в т.ч. із залученням підприємств, зацікавлених у запровадженні наукоємних технологій і інновацій.

3.3. Відновити зв'язок між наукою та промисловістю на підставі довгострокового економічного прогнозу, відповідно до якого підприємства реального сектору зможуть планувати інноваційний технологічний розвиток та запроваджувати наукоємні робочі місця.

3.4. Сприяти запровадженню технологічних розробок вітчизняних науковців у виробництво, розвивати систему національних недержавних грантів, пов'язаних із розвитком науки та технологій.

3.5. Розвивати внутрішній ринок та підвищувати платоспроможний попит населення як стимулятор розвитку високопродуктивного виробництва в потенційно наукоємних галузях промисловості, орієнтованих на попит населення (легка, харчова, косметична, фармацевтична тощо).

**4. Підвищення участі роботодавців у розвитку трудового потенціалу вимагає від держави послідовних дій, спрямованих на те, щоб:**

4.1. Створити простір стабільної економічної діяльності на підставі розробки довгострокової стратегії соціально-економічного розвитку країни та визначення пріоритетних галузей та напрямів виробничого й невиробничого сектору, орієнтованих на внутрішній попит.

4.2. Стимулювати роботодавців до участі в підготовці кадрів та удосконаленні матеріально-технічної бази, формування змісту освіти, проведенні навчальних занять, участі в державній атестації, керівництві навчально-виробничою практикою та дипломним проектуванням.

4.2. Визначити можливості та шляхи запровадження практики фінансування підготовки робітників і спеціалістів за рахунок визначених законодавством обов'язкових відрахувань з доходів підприємств або багатоканального і багаторівневого фінансування.

4.3. Встановити сприятливий інвестиційно-податковий режим для підприємств, на яких створюються нові продуктивні або високотехнологічні робочі місця.

4.4. Заохочувати роботодавців до здійснення неперервного навчання працівників протягом періоду трудової діяльності.

**5. Роль держави у посиленні мотивації до легальної продуктивної зайнятості та подоланні патерналістських настанов населення** полягає у тому, щоб:

5.1. Забезпечити дотримання гарантій захисту (в т.ч., судового) прав працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати та усунення диспропорцій між розміром оплати праці й рівнем доходів від соціальної допомоги і трансфертів.

5.2. Стимулювати роботодавців до інвестицій у людський капітал шляхом збільшення витрат на соціальний захист працівників, підвищення рівня оплати їх праці та забезпечення зв'язку між рівнем кваліфікації та рівнем оплати праці особи.

5.3. Посилити на місцевому рівні контроль за ефективністю використання праці на підприємствах, розвитком системи професійного навчання кадрів на виробництві, реалізацією роботодавцем відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати.

5.4. Дотримуватися міжпосадових та міжгалузевих співвідношень в оплаті праці працівників бюджетної сфери.

5.5. Забезпечити дотримання вимог чинного законодавства в частині надання робочого місця та супутніх соціальних гарантій спеціалістам, підготовленим за державним замовленням (зокрема, житла та земельної ділянки на пільгових умовах, надбавки до заробітної плати тощо для працівників бюджетної сфери (медиків, міліції, освітян) на селі) з метою розвитку соціального капіталу сільських територій.

ВСТУП.....	2
I. ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ СФЕРИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ	6
1. Особливості системи державного управління розвитком трудового потенціалу в Україні .....	6
1.1. Недотримання вимог чинних нормативно-правових документів та відомча відособленість як перешкоди розвитку ринку праці України.....	7
1.2. Вади системи визначення потреби у кадрах: відсутність системи прогнозування кількісних та якісних складових ринку праці .....	11
2. Проблеми ринку освітніх послуг в системі розвитку трудового потенціалу .....	17
2.1. Відсутність зв'язку між системою освіти та ринком праці.....	17
2.2. Проблеми професійно-технічної освіти як складової системи розвитку трудового потенціалу .....	19
2.3. Вища освіта України в системі задоволення потреб ринку праці .....	23
3. Слабкий розвиток фундаментальної науки та високопродуктивних наукоємних галузей економіки як негативний чинник розвитку трудового потенціалу .....	25
4. Недостатня участь роботодавців у підвищенні якості трудового потенціалу.....	27
5. Пасивне ставлення працівників до власної ролі на ринку праці .....	30
II. НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ .....	32